

Määräaikaisten työntekijöiden kokemus työyhteisön sosiaalisesta tuesta

Marika Eronen

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Sosiaalipolitiikka

Pro gradu –tutkielma

Toukokuu 2015

TAMPEREEN YLIOPISTO
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

ERONEN, MARIKA: Määräaikaisten työntekijöiden kokemus työyhteisön
sosiaalisesta tuesta

Pro gradu –tutkielma, 72 s., 1 liites.

Sosiaalipolitiikka
Ohjaajat: Jouko Nätti ja Katja Repo

Toukokuu 2015

TIIVISTELMÄ

Tutkielmani aiheena ovat määräaikaisten työntekijöiden kokemukset työyhteisön sosiaalisesta tuesta. Määräaikainen työ on viime vuosikymmenten myötä vakiintunut yleiseksi ilmiöksi suomalaisessa työelämässä. Noin joka kuudes suomalainen palkansaaja työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa. Työyhteisön vuorovaikutuksen konteksti on erilainen määräaikaisilla kuin vakinaisessa työsuhteessa olevilla, joten esimies- ja työtoverisuhteet sekä niiden kautta välittyvä sosiaalinen tuki voi näyttäytyä erilaisena työsuhteen tyypistä riippuen. Työyhteisön sosiaalinen tuki on tärkeä työhyvinvointia tuottava tekijä ja sillä on todettu olevan positiivisia vaikutuksia muun muassa stressinhallintaan, työssäjaksamiseen ja psyykkiseen terveyteen. Aiemmat tutkimukset eivät anna selkeää, yhtenevää kuvaa määräaikaisen työsuhteen vaikutuksista koettuun sosiaaliseen tukeen. Tässä tutkielmassa tarkoitukseni on selvittää, eroavatko määräaikaisten ja pysyvässä työsuhteessa olevien työntekijöiden kokemukset työyhteisön sosiaalisesta tuesta.

Työyhteisön sosiaalista tukea mitataan tässä tutkielmassa esimiehen sosiaalisena tukena, työtoverien sosiaalisena tukena, työyhteisön arvostuksena ja sosiaalisesti tukevana ilmapiirinä. Vertailen määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa olevia ja näkökulmana on työntekijöiden oma kokemus. Tutkimusotteeltaan tutkielma on kvantitatiivinen ja aineistona on Tilastokeskuksen työolotutkimus 2008 (N=4392), joka on edustava otos suomalaisista palkansaajista.

Tutkielman tulosten perusteella työsuhteen tyyppi ei näytä olevan yhteydessä kokemuksiin työyhteisön sosiaalisesta tuesta. Määräaikaisessa työsuhteessa oleminen ei ennusta työtovereilta saadun sosiaalisen tuen tai työyhteisön arvostuksen kokemista, eivätkä määräaikaisessa työsuhteessa olevien kokemukset esimiehen tuesta ja sosiaalisesti tukevasta ilmapiiristä eroa pysyvässä työsuhteessa olevien kokemuksista. Tulokset vahvistavat aiempien tutkimusten tuloksia, joiden perusteella määräaikaisessa työsuhteessa olevien sosiaalisen tuen kokemukset ja niiden erot vakinaisten kokemuksiin eivät näyttäydy selkeänä ja yksiselitteisenä ilmiönä.

Avainsanat: määräaikainen työ, sosiaalinen tuki, työyhteisö, regressioanalyysi, kovarianssianalyysi

UNIVERSITY OF TAMPERE
School of Social Sciences and Humanities

ERONEN, MARIKA: Social support of work community experienced by temporary employees

Master's Thesis, 72 pages, 1 appendix page

Social Policy

Supervisors: Jouko Nätti and Katja Repo

May 2015

ABSTRACT

The subject of this thesis is a social support of work community experienced by temporary employees. Temporary work has become common in a Finnish working life. On average every sixth Finnish employee works as a temporary employee. A context of the work community interaction is different between the temporary and permanent employments. Workplace relationships with superiors and co-workers and social support from them can appear different depending on the type of employment. The social support of work community is an important factor which produces occupational well-being. It is also discovered that social support of work community has a positive effect on stress management, coping with workload and mental well-being. Previous studies do not give clear and consistent picture how temporary employment has an effect on the experienced social support. In this thesis it is purposed to find out if there is a differences in experiences of the social support between the temporary and permanent employees.

In this thesis the social support of work community is measured as social support provided by the superior, social support provided by the co-workers, respect and socially supporting atmosphere of work community. Temporary and permanent employees are compared and the viewpoint is own experience of the employee. In this study a quantitative research method is used and the nationally representative data consists of Finnish Quality of Work Life Survey 2008 (N=4392) collected by Statistics Finland.

As a result of this thesis the type of employment contract doesn't seem to be related to the experiences of the social support in a work community. Being in a temporary employment does not predict how employee experiences social support received from co-workers or respect of the work community. Temporary employees do not either experience any difference in support provided by the superior or in socially supporting atmosphere related to the permanent employees. The results of this thesis confirm the results of the previous studies that experienced social support of temporary and permanent employees does not appear as a clear and consistent phenomenon.

Key words: temporary employment, social support, work community, regression analysis, covariance analysis

Sisällys

1 JOHDANTO	1
2 MÄÄRÄAIKAINEN TYÖ	3
2.1 Määräaikaisten työsuhteiden taustaa ja käsitteitä	3
2.2 Määräaikaisten työntekijöiden asema	8
3 SOSIAALINEN TUKI	13
3.1 Sosiaalisen tuen käsite	13
3.2 Sosiaalisen tuen muodot	15
3.3 Sosiaalisen tuen lähteet	17
4 MÄÄRÄAIKAISET TYÖNTEKIJÄT JA SOSIAALINEN TUKI TYÖYHTEISÖSSÄ	20
4.1 Sosiaalinen tuki työyhteisössä	20
4.2 Määräaikaiset työyhteisössä	24
5 TUTKIMUKSEN ASETELMA, AINEISTO JA MENETELMÄT	31
5.1 Tutkimusasetelma	31
5.2 Tutkimusaineisto: Työolotutkimus 2008	32
5.3 Muuttujat	33
5.4 Menetelmät	39
6 TULOKSET: TYÖSUHTEEN TYYPPI JA TYÖYHTEISÖN SOSIAALINEN TUKI	43
6.1 Työsuhteen tyyppi	43
6.2 Työyhteisön sosiaalinen tuki	46
6.2.1 Työtovereiden sosiaalinen tuki	46
6.2.2 Työyhteisön arvostus	50
6.2.3 Esimiehen sosiaalinen tuki	54
6.2.4 Sosiaalisesti tukeva ilmapiiri	56
7 YHTEENVETO	58
7.1 Keskeiset tulokset	58
7.2 Tutkielman rajoitukset ja luotettavuus	61
7.3 Lopuksi	63
LÄHTEET	66
LIITE	73

Kuviot

Kuvio 1. Tutkimusasetelma	31
Kuvio 2. Työtoverien tuen kokeminen työsuhteen tyypin mukaan (%)	47
Kuvio 3. Työyhteisön arvostuksen kokeminen työsuhteen tyypin mukaan (%).....	51

Taulukot

Taulukko 1. Työsuhteen frekvenssijakauma (n, %)	33
Taulukko 2. Luokiteltujen taustamuuttujien frekvenssijakaumat (n, %).....	34
Taulukko 3. Työtoverien sosiaalisen tuen frekvenssijakauma (n, %)	35
Taulukko 4. Työyhteisön arvostuksen frekvenssijakauma (n, %)	35
Taulukko 5. Esimiehen sosiaalisen tuen summamuuttujan frekvenssijakauma (n, %)	37
Taulukko 6. Sosiaalisesti tukevan ilmapiirin summamuuttujan frekvenssijakauma (n, %).....	39
Taulukko 7. Työsuhteen tyypin jakautuminen taustamuuttujien mukaan (%)	44
Taulukko 8. Työtoverien tuen kokeminen työsuhteen tyypin mukaan (%)	46
Taulukko 9. Logistinen regressiomalli työsuhteen tyypin ja taustamuuttujien yhteydestä koettuun työtoverien tukeen	48
Taulukko 10. Työyhteisön arvostuksen kokeminen työsuhteen tyypin mukaan (%)	50
Taulukko 11. Logistinen regressiomalli työsuhteen tyypin ja taustamuuttujien yhteydestä koettuun työyhteisön arvostukseen.....	53
Taulukko 12. Esimiehen tukea mittaavan muuttujan keskiarvot ja keskihajonnat työsuhteen tyypin mukaan (M, SD)	54
Taulukko 13. Kovarianssianalyysin tulokset työsuhteen tyypin yhteydestä esimiehen sosiaaliseen tukeen	54
Taulukko 14. Esimiestukea mittaavan muuttujan keskiarvot työsuhteen tyypin mukaan taustamuuttujien vaikutuksen vakioinnin jälkeen (M).....	55
Taulukko 15. Sosiaalisesti tukevaa ilmapiiriä mittaavan muuttujan keskiarvot ja keskihajonnat työsuhteen tyypin mukaan (M, SD)	56
Taulukko 16. Kovarianssianalyysin tulokset työsuhteen tyypin yhteydestä sosiaalisesti tukevaan ilmapiiriin.	56
Taulukko 17. Sosiaalisesti tukevaa ilmapiiriä mittaavan muuttujan keskiarvot työsuhteen tyypin mukaan taustamuuttujien vaikutuksen vakioinnin jälkeen (M).....	57

1 JOHDANTO

Suomalainen työelämä on ollut yhteiskunnallisen keskustelun ja tutkimuksen kohteena pitkään. Taloustilanteen muutosten myötä myös työelämä on kokenut viime vuosikymmenten aikana monia muutoksia, joista yksi merkittävin on työn epävarmuuden lisääntyminen muun muassa määräaikaisten työsuhteiden muodossa. Työnantajaosapuolelle määräaikaisten työsuhteiden käyttö on ollut keino sopeutua talouden muutokseen ja tavoitella joustavuutta toimintaan (esim. Koistinen 2014, 37–38). Työntekijöille määräaikaisuus taas on näyttäytynyt negatiivisempaan aiheuttaen epävarmuutta työn pysyvyydestä.

Vuoden 2008 Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan suomalaisista palkansaaajista 12 prosenttia työskenteli määräaikaaisessa työsuhteessa (Lehto & Sutela 2008, 33). Nykyinen taloustilanne näyttäisi vähintäänkin säilyttävän määräaikaisten työsuhteiden ilmiön. Esimerkiksi Yle uutisoi 7.12.2014 palkansaaajajärjestö Akavan tehneen työllistämiskynnyksen madaltamista tavoittelevan esityksen siitä, että pitkäaikaistyöttömän voisi palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman määräaikaisuuden perusteita, jotka nykyisen työlainsäädännön mukaan vaaditaan aina (Pilke, Yle Uutiset 7.12.2015).

Työn epävarmuuden lisäksi ja siihen liittyen on työelämäkeskusteluun noussut myös työurien pidentämiseen, työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin keskittyviä teemoja. Työhyvinvointi koostuu moninaisista tekijöistä, joista yhtenä keskeisimpänä ovat työolot ja työyhteisö. Työhyvinvoinnilla on yksilötason lisäksi myös sosiaalinen ulottuvuus (Mamia 2009, 21) ja työyhteisö onkin yksi ihmisen keskeisistä vuorovaikutusalueista (esim. Perkka-Jortikka 1992, 147). Työyhteisön virallisessa ja epävirallisessa vuorovaikutuksessa välittyy niin työtovereiden kuin esimiehen antama sosiaalinen tuki, jolla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia muun muassa stressinhallintaan, työssäjaksamiseen ja psyykkiseen terveyteen (Simola & Kinnunen 2005; Vahtera & Soini 1994, 27). Robert Karasek ja Töres Theorell (1990, 70) ovatkin nimenneet sosioemotionaalisen tuen puskuriksi työn vaatimuksista johtuvaa psyykkistä kuormittuneisuutta vastaan.

Työyhteisön vuorovaikutuksen konteksti on erilainen määräaikailla kuin vakinaisessa työsuhteessa olevilla. Näin ollen esimies- ja työtoverisuhteet sekä niiden kautta välittyvä sosiaalinen tuki voivat näyttäytyä erilaisena työsuhteen tyypistä riippuen. Määräaikaiset työntekijät saattavat olla työolojen ja sosiaalisen tuen suhteen eriarvoisessa asemassa vakinaisiin työntekijöihin verrattuna (esim. Kauhanen 2002; Sutela 2006). Aiemmat tutkimukset eivät kuitenkaan anna selkeää, yhtenevää kuvaa määräaikaisen työsuhteen vaikutuksista koettuun sosiaaliseen tukeen.

Pro gradu – tutkielmassani olen kiinnostunut määräaikaisten työntekijöiden kokemuksista työyhteisön sosiaalisesta tuesta. Selvitän määräaikaisten työntekijöiden kokemuksia peilaamalla heidän tilannettaan pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tutkielmassani vertailen määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden kokemuksia ja selvitän, vaikuttaako työsuhteen tyyppi työyhteisön sosiaaliseen tukeen liittyviin kokemuksiin. Työyhteisön sosiaalisella tuella tarkoitetaan tässä tutkielmassa esimieheltä ja työtovereilta saatua sosiaalista tukea, työyhteisöltä koettua arvostusta ja sosiaalisesti tukevaa ilmapiiriä. Tutkielmani aineistona Tilastokeskuksen vuoden 2008 työolotutkimus, joka on edustava otos suomalaisista palkansaajista.

Tutkielma etenee siten, että luvussa 2 keskityn määräaikaisen työn taustaan ja käsitteisiin. Lisäksi tarkastelen määräaikaisten työntekijöiden asemaa suomalaisessa yhteiskunnassa. Luvussa 3 käsittelen tutkielmassani keskeistä sosiaalisen tuen käsitettä. Neljännessä luvussa tarkastelen sosiaalista tukea työyhteisön kontekstissa ja selvitän, miten määräaikaisten työntekijöiden sosiaalisen tuen kokemukset ja asema työyhteisössä näyttäytyvät aikaisemman tutkimuksen valossa. Luvussa 5 esittelen tutkielman asetelman, aineiston ja menetelmät. Kuudennessa luvussa esitän tutkielmani tulokset ja viimeisessä luvussa arvioin tutkimustuloksia ja niiden luotettavuutta sekä esitän jatkotutkimusehdotuksia.

2 MÄÄRÄAIKAINEN TYÖ

Määräaikainen työ on olennainen osa tämän tutkielman teoreettista taustaa. Tässä luvussa käsittelen määräaikaista työtä tarkastelemalla sen käsitettä, taustaa ja määräaikaisen työn tekijöitä. Alaluvussa 2.1 selvitän määräaikaisen työn taustaa ja yleisyyttä sekä tarkastelen, miten määräaikaista työtä on käsitteellistetty. Määräaikaisen työn tekijät ovat mielenkiinnon kohteena alaluvussa 2.2, jossa otan selvää, keitä määräaikaiset työntekijät ovat ja millainen asema heillä on työmarkkinoilla ja yleisesti yhteiskunnassa.

2.1 Määräaikaisten työsuhteiden taustaa ja käsitteitä

Suomalaisessa työelämässä on 1990-luvun laman jälkeen tapahtunut paljon muutoksia, joiden taustalla vaikuttavat muun muassa talouden kasvu, työmarkkinoiden kansainvälistyminen ja teknologian nopea kehittyminen (Katainen 2009, 222). Anna Pärnänen ja Hanna Sutela (2009, 149) ovat nimenneet työn epävarmuuden yhdeksi suomalaisen työelämän kielteisen muutoksen kiintopisteeksi. Työn epävarmuudella he tarkoittavat epävarmuutta, jota työntekijät kokevat työmarkkinoilla työn pysyvyyden suhteen (Pärnänen & Sutela 2009, 149).

Epätyypilliset työsuhteet ovat yksi merkittävä työmarkkinoiden epävarmuuksien muoto. Epätyypilliset työsuhteet voidaan nähdä vastakohtana tyypillisille tai normaaleille työsuhteille. Normaalista työsuhteesta on tutkimuskirjallisuudessa yleisesti käytetty Efrén Córdovan 1980-luvulla kirjoittamaa määritelmää, jonka mukaan normaalityösuhde on kokoaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, jossa työskennellään työnantajan tiloissa yhdelle työnantajalle (Córdova 1986, 642–643). Epätyypillisissä työsuhteissa normaalityösuhteen kriteerit eivät täyty, vaan esimerkiksi työajat poikkeavat usein normaalityöajasta ollen vapaampia, lyhyempiä tai epäsäännöllisempiä (Julkunen & Nätti 1995, 13).

Käsitteenä epätyypillinen työ kattaa monia tyypillisestä työstä eri tavoin poikkeavia työnteon muotoja. Normaalin työsuhteen rinnalla vakiintuneita epätyypillisten työsuhteiden muotoja ovat olleet lähinnä osa-aikatyö ja määräaikainen työ. Määräaikainen työ on työtä, jonka tekemisestä on sovittu määräaikaisella

työsopimuksella. Lisäksi määräaikainen työ voi olla samalla myös vuokratyötä tai osa-aikatyötä. (Julkunen & Nätti 1995, 13, 108, 125.) Vuokratyössä vuokrausyritys tarjoaa vastiketta vastaan työntekijöitään suorittamaan asiakasyrityksen teettämää työtä (Saarinen 1998, 93).

Julkisuudessa määräaikaisia työsuhteita nimitetään usein pätkätöiksi. Käsitteelle *pätkätyö* ei löydy virallista määritelmää, mutta yleensä pätkätöillä on tarkoitettu määräaikaisia työsuhteita. Hanna Sutela, Jukka Vänskä ja Veijo Notkola (2001, 11, 16) kuitenkin muistuttavat, etteivät määräaikainen työ ja pätkätyö ole välttämättä synonyymeja toisilleen, sillä määräaikainen työ ei ole aina lyhytkestoista. Toisaalta pätkätyöllä voidaan tarkoittaa kaikkia määräaikaisia, osa-aikaisia tai ylipäänsä lyhyitä työsuhteita (Uusitalo 2008, 7). Esimerkiksi Sutelan ym. (2001, 11) tutkimuksessa pätkätyöläisyys ymmärrettiin ”työmarkkina-asemaksi, jota luonnehtii tietty epävarmuus ja kiinnittymättömyys työmarkkinoilla”.

Määräaikaiseen työhön liittyy monenlaisia käsitteitä, joiden määrittely ei ole ollenkaan yksiselitteistä. Sutela ym. (2001, 11) mukaan yhtenäisen käsitteistön puuttuminen lyhyiden työsuhteiden tutkimuksen kentältä on heikentänyt merkittävästi eri tutkimuksista saatujen tulosten vertailtavuutta. Anu Suoranta (2008, 18–19) on esittänyt kritiikkiä pätkätyön sekä tyypillisen ja epätyypillisen työn käsitteiden latautuneisuudesta. Suorannan mukaan käsitteet eivät ole neutraaleja, vaan niillä hallitaan ja jäsennetään työelämää. Epätyypillisen työn käsitettä on myös arvosteltu siitä, että se marginalisoi epätyypillisen työn tekijöitä ja leimaa heidät ikään kuin epänormaaleiksi, vaikka epätyypillinen työ on vakiintunut pysyväksi, tyypilliseksi työmarkkinailmiöksi. (Huttula 2010, 145; Suoranta 2008, 18–20.)

Vuoden 2008 työolotutkimuksen aineiston mukaan määräaikaisia oli 12 prosenttia kaikista palkansaajista (Lehto & Sutela 2008, 33) ja vuoden 2006 Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan hyvin lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa, kausi- tai keikkaluonteisissa työsuhteissa työskenteli 24 vuotta täyttäneistä palkansaajista 2 prosenttia (Kandolin 2007, 157). Eurooppalaisittain tarkasteltuna määräaikaisuus on Suomessa verrattain yleistä. Eurostatin tilastojen mukaan Suomen määräaikaisten osuudet ovat vuosittain olleet jonkin verran korkeammat kuin työolotutkimuksista saadut osuudet. Vuonna 2012 Eurostatin tilaston mukaan Suomessa noin 17 prosenttia

työllisistä oli määräaikaista EU-maiden keskiarvon ollessa 13,9 prosenttia. Määräaikaisten työsuhteiden määrässä on merkittäviä eroja EU-maiden välillä. Yleisimmin määräaikaista työsuhdetta käytetään Puolassa (27,5 %) ja Espanjassa (23,7 %). (Berkhout & Heyma & Prins 2013, 42 [Eurostat LFS 2012].) Moisala (2004, 186) on kuitenkin muistuttanut, ettei vertailu eri maiden välillä ole ongelmaton, sillä määräaikaisten työsuhteiden luonteet ja määritelmät vaihtelevat niin yksilöiden kuin maiden välillä.

Määräaikaisten työntekijöiden osuus palkansaajista on vaihdellut jonkin verran viime vuosikymmenien aikana. Määräaikaista työsuhdetta olevien palkansaajien osuus pysytteli 80-luvulla noin 11–12 prosentissa, mutta alkoi kuitenkin kasvaa laman aikana 1990-luvun alkupuolelta lähtien ollen huipussaan vuonna 1997, jolloin 17,4 prosenttia palkansaajista oli määräaikaista työsuhdetta (Pärnänen & Sutela 2009, 157). Raija Julkunen ja Jouko Nätti (1995, 175) totesivat 1990-luvun puolivälissä, että on vaikea sanoa, missä määrin työsuhteiden epävarmuuden kasvu on suhdanteista johtuvaa, ja missä määrin oire pysyvistä rakenteellisista muutoksista työsuhdetta. Hieman myöhemmin Merja Kauhanen (2002, 94) on todennut, että se, ettei määräaikaisten työsuhteiden taso juurikaan laskenut talouden elpymisen myötä, voidaan nähdä merkinä siitä, että yritysten tavoissa käyttää työvoimaa on tapahtunut muutoksia.

Määräaikaisten työsuhteiden kehitystä on usein tarkasteltu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen ja työolotutkimuksen avulla. Näiden tutkimusten tuottamien tietojen tulkintaan liittyy kuitenkin haasteita, sillä esimerkiksi työvoimatutkimuksessa kaikki vuodet eivät ole keskenään vertailukelpoisia ja lisäksi kesätyöntekijöistä aiheutuvat kausivaihtelut vaikuttavat sen antamiin lukuihin (Uusitalo 2008, 7–8). Määräaikaisuuden mittaamisesta ja tutkimustulosten paikkansapitävyydestä onkin käyty keskustelua ja esimerkiksi Roope Uusitalo (2008) on esittänyt, että määräaikaisten työsuhteiden lieväkin kasvu olisi vain tilastoharhaa. Myös Harriet Bradley, Mark Erickson, Carol Stepheson ja Steve Williams [2000] ovat pitäneet väitettä epätyypillisen työn jatkuvasta yleistymisestä yhtenä työelämän myyttinä (Julkunen 2008, 110). Määräaikaisten työsuhteiden kehityksestä voidaan kuitenkin joka tapauksessa todeta varmasti se, että määräaikaista työsuhdetta koskevat nyt suurempaa joukkoa suomalaisista kuin 1980-luvun alkupuolella (Pärnänen & Sutela 2009, 159).

Määräaikaisten työsuhteiden käyttöön ja ilmiön vakiintumiseen on löydettävissä moninaisia syitä. Määräaikaisten työsuhteiden käyttöä on perusteltu usein esimerkiksi Suomen perhevapaajärjestelmällä, josta aiheutuu pitkiä poissaoloja työelämästä etenkin naisille ja sijaisten tarvetta ennen kaikkea naisvaltaisille aloille. Nuoren naisen palkkaaminen vakinaiseen työsuhteeseen saattaa työnantajan näkökulmasta olla riski, sillä naisen kohdalla pitkälle perhevapaalle jääminen on todennäköisempää kuin miehen kohdalla. Lisäksi työnantajien pelkäämiä lisäkustannuksia syntyy siitä, että naiset käyttävät useammin sairaan lapsen hoito-oikeutta. (esim. Lehto & Sutela 2008, 35; Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 6.)

Määräaikaiset työsuhteet ovatkin Suomessa tyypillisempiä naisille kuin miehille. EU-maita verrattaessa määräaikaiset työsuhteet ovat jakautuneet sukupuolten välillä kaikkein epätasaisimmin juuri Suomessa (Berkhout & Heyma & Prins 2013, 44 [Eurostat LFS 2012]). Tämä ominaispiirre on säilynyt vahvana määräaikaisten työsuhteiden vähentymisestä ja toimialoittaisista muutoksista huolimatta. Vuonna 1982 naismääräaikaisten osuus oli 13 prosenttia ja miesmääräaikaisten 9 prosenttia, kun taas 26 vuotta myöhemmin, vuonna 2008 naisista määräaikaisia oli 17 prosenttia ja miehistä 9 prosenttia. (Pärnänen & Sutela 2009, 162; Lehto & Sutela 2008, 34–35.) Määräaikaiset työsuhteet ovat painottuneet naisvaltaisille toimialoille. Vuoden 2008 Työolotutkimuksen mukaan määräaikaisuuksien osuus on yleisintä opetustyön (26 %) sekä sosiaalityön (25 %) ammateissa. Määräaikaisuuksien kohdistuminen erityisesti naisiin tekee määräaikaisista työsuhteista merkittävän sukupuolten eriarvoisuutta aiheuttavan tekijän. (Lehto & Sutela 2008, 35; Lehto ym. 2005.)

Perhevapaajärjestelmän ja sijaistarpeen lisäksi määräaikaisten määrän kasvua on selitetty työllisyyden kasvulla, sillä työllisten määrän kasvaessa myös määräaikaisten työsuhteiden määrä kasvaa (Pärnänen & Sutela 2009, 159). Myös työllistämisvaroin työllistettyjen määrän on todettu vaikuttavan määräaikaisen työn tilastoissa esiintyvään yleisyyteen. Lisäksi määräaikaisen työnteon määriä selittäväksi tekijäksi on ehdotettu opiskelijoiden opintojensa ohessa tekemää työtä. (Uusitalo 2008, 9.) Raija Julkusen (2008, 110) mukaan niin väliaikaiset työllistämistyöt kuin opiskelijoiden työssäkäynti ovat seurauksia teollisuusyhteiskunnan vakaiden, perheenelättäjä-miesten työmarkkinoiden haurastumisesta ja välillisesti myös yritysten valitsemista strategioista, joita Julkunen painottaa määräaikaisuuksien yleistymisen pääsyynä.

Talouden epävarmuus on saanut aikaan työn epävarmistumisen kehitystä, kun työnantajat ovat alkaneet käyttää määräaikaista työsuhteita välttääkseen pysyvää rekrytointia epävarman tulevaisuuden vuoksi (Julkunen & Nätti 1995, 121). Yritykset tavoittelevat lyhytaikaisten työsuhteiden käytöllä joustavuutta toimintaansa. Noususuhdanteen aikana määräaikaista palkataan ja laskusuhdanteessa heidän työ sopimuksensa jätetään uusimatta (Kauhanen 2002, 16). Näin ollen epävarmassa taloustilanteessa yritys pystyy siirtämään riskin yritykseltä työntekijälle (Sutela ym. 2001, 14). Kuten useat tutkijat ovat todenneet, määräaikaisten työntekijät toimivat ns. työvoima- ja suhdannepuskurina (esim. Kauhanen 2002; Julkunen & Nätti 1995; Parjanne 1998).

John Atkinson (1985, 11–12) on käsitteellistänyt edellä mainittua ilmiötä joustavan yrityksen mallillaan. Atkinsonin mukaan joustavissa yrityksissä käytetään työvoimaa toiminnallisesti ja määrällisesti joustavilla tavoilla ja erilaisia joustostrategioita sovelletaan *ydintyövoiman* ja *reunatyövoiman* henkilöstöryhmiin. Ydintyövoiman odotetaan muun muassa venyttävän työaikojaan yrityksen tarpeisiin ja laajentavan työtään ja ammattitaitoaan. Reunatyövoiman, jonka muodostavat osa-aikaisten, määräaikaisten, tilapäisten ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijä, tehtävänä on olla yrityksen johdolle pelivarana yrityksen sopeuttaessa työpanosta kysynnän mukaan. (Atkinson 1985, 11–12; Julkunen & Nätti 1995, 109 [Atkinson 1987]; Julkunen 2008, 106.)

Yritysten lisäksi määräaikaista työsuhteita käyttävät myös julkisen sektorin työnantajat. Määräaikaisuus onkin 1980-luvulta lähtien ollut suhteellisesti selvästi yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Keväällä 2008 julkisella sektorilla määräaikaisten työsuhteissa työskenteli noin viidennes palkansaajista; valtiolla 22 prosenttia ja kunnissa 20 prosenttia. Yksityissektorilla vain 8 prosenttia palkansaajista oli määräaikaisten työsuhteissa. Työllistäjänä yksityinen sektori on kuitenkin selvästi julkista sektoria suurempi, joten määrällisesti yksityisellä sektorilla on enemmän määräaikaista palkansaajia kuin julkisella sektorilla. (Lehto & Sutela 2008, 35; Pärnänen & Sutela 2009, 160, 162.)

2.2 Määräaikaisten työntekijöiden asema

Marja-Liisa Parjanne (1998) on nähnyt riskinä työmarkkinoiden kahtiajakautumisen, jonka seurauksena työvoima saattaa jakautua työpaikkansa laman aikana säilyttäneeseen *sisäpiiriin* sekä tämän ydinjoukon *ulkopuolisiin*. Nämä ulkopuoliset voidaan myös lukea osaksi Juha Siltalan (2007, 286) luonnehtimaa ”alityöllistä ylijäämäväestöä”, joka on ”tarvittaessa töihin kutsuttavaa monistaja- ja sesonkireserviä” ja elää ”lähtövalmiina, pysyvästi tilapäisinä, vuokratyöläisinä, vuokralla asuen.” Antti Kasvio ja Simo Virtanen (2007, 44) ovat todenneet työelämän kehityssuunnan yleisesti ottaen olevan ”kohti sellaista työn maailmaa, jossa ihmiset eivät enää kiinnity yksien ja samojen organisaatioiden palvelukseen koko työuransa ajaksi sillä oletuksella, että he voisivat siirtyä niissä tasaisesti uraportaalta toiselle ja jäädä aikanaan lakipisteet saavutettuaan eläkkeelle”. Työn epätyypillistymisen myötä julkiseen keskusteluun on noussutkin *prekariaatin* käsite. Prekariaattia on kuvattu muun muassa enemmän tai vähemmän jatkuvassa oikeuksien, toimeentulon ja elämäntilanteen epävarmuudessa eläväksi, ptkätyöstä toiseen kiertäväksi työntekijäluokaksi, joka koostuu etenkin nuorista (esim. Uusitalo 2008, 5; Kasvio & Virtanen 2007, 45; Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2006, 379).

Määräaikaiset työsuhteet on liitetty usein juuri nuoruuteen, sitoutumattomaan elämäntilanteeseen ja työuran alkuun (esim. Koivula 2003; Okkonen 2009). Määräaikaiset työsuhteet ovatkin selvästi yleisempiä nuoremmilla kuin vanhemmilla palkansaajilla. Vuoden 2005 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 15–24-vuotiaista palkansaajista vajaa puolet (44 %) oli määräaikaisessa työsuhteessa, kun taas 45–64-vuotiaista palkansaajista vain 8 prosenttia oli määräaikaisia. (Kandolin 2007, 157–158.) Määräaikaiset työsuhteet ovat kuitenkin kehittyneet viimeisen 30 vuoden aikana siten, että naisilla määräaikaisuus on alkanut koskettaa myös vanhempia palkansaajia. Perheenperustamisiän saavuttamisesta on tullut erityisesti naisten työmarkkina-asemaa heikentävä tekijä, sillä 25–34-vuotiaiden ikäryhmässä vain naisilla on tapahtunut selkeää määräaikaisuuden kasvua. Vakiintumaton elämäntilanne näkyy määräaikaisten keskuudessa muun muassa siten, että he ovat vakinaisessa työsuhteessa olevia useammin perheettömiä. Vielä 1990-luvun alussa määräaikaisuus oli selvästi harvinaisempaa äideillä kuin kaikilla palkansaajanaيسilla keskimäärin, mutta erot ovat kaventuneet määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen myötä. (Sutela 2006,

223–226; Pärnänen & Sutela 2009, 162.) Määräaikaisten yleisyys perheettömien ryhmässä selittyy pitkälti määräaikaisten nuorella iällä, mutta esimerkiksi Terhi-Anna Wilskan (2005) tutkimuksen mukaan ne palkansaajat, joilla on puoliso ja lapsia, olivat ikävakioitunakin harvemmin määräaikaaisessa työsuhteessa.

Määräaikaisten työsuhteiden on todettu keskittyvän usein työuran alkuun ja ilmiö näyttää toteutuvan etenkin yksityisellä sektorilla. Yksityisen sektorin määräaikaiset työsuhteet keskittyvät erityisesti työntekijöiden ensimmäiseen ja jonkun verran myös toiseen ja kolmanteen työvuoteen. Samassa yksityisen sektorin työpaikassa neljättä vuotta työskentelevistä juuri kukaan ei enää ole määräaikaaisessa työsuhteessa. Julkisella sektorilla taas 2000-luvun uusia työmarkkinoille tulijoita näyttäisi olevan vakinaistettu heidän työuransa alkuvaiheessa useammin, kuin 1990-luvun puolivälissä. On myös havaittu, että heillä, jotka päätyivät määräaikaisiin töihin julkiselle sektorille laman jälkeen 1990-luvun puolivälissä, on ollut vaikeuksia vakauttaa työmarkkina-asemaansa yhtä helposti kuin ennen lamaa ja vasta 2000-luvulla rekrytoitujen. (Sutela 2006, 229.)

Työntekijän kannalta määräaikainen työsuhde on jopa hyödyllinen silloin, kun se toimii siltana vakaalle työuralle. Pätkätoiden kierteenä määräaikaiset työsuhteet voivat kuitenkin muodostaa epävarmuuden loukun, josta on hankala päästä pois muuten kuin työttömyyteen (Sutela 2006, 243; Moisala 2004, 185). Määräaikainen työ liittyykin hyvin vahvasti työttömyyden kokemiseen ja yleisesti työmarkkina-aseman epävakauteen (esim. Kauhanen 2002). Vuoden 2003 työolotutkimuksen perusteella 30 vuotta täyttäneistä määräaikaaisessa työsuhteessa olevista palkansaajista 68 prosenttia oli ollut työttömänä edeltävän viiden vuoden aikana vähintään kerran. Vastaava osuus vakinaisessa työsuhteessa olevilla oli 14 prosenttia. Määräaikaiset työntekijät kokevat usein toistuvaistyöttömyyttä ajautuessaan kierteeseen, jossa työttömyysjaksot ja määräaikaisten työ sopimukset vuorottelevat. Hyvin usein määräaikaisuutta seuraava uusi työsuhde on myös määräaikainen. (Sutela 2006, 225, 231.)

Vuoden 2003 työolotutkimuksessa määräaikaisuuksien ketjuttuminen oli naisilla miehiä yleisempää. Peräkkäiset työsuhteet olivat myös yleisempiä julkisella kuin yksityisellä sektorilla. (Sutela 2006, 231.) Todennäköisemmin uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen päätyvät ne määräaikaiset, jotka ovat aiemminkin kokeneet työttömyyttä

(Kauhanen 2002, 92). Vaikka määräaikaisessa työsuhteessa olevilla on riski päätyä työttömäksi ja uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen, on tutkimuksissa (esim. Kauhanen 2002; Jolkkonen & Koistinen 2001) kuitenkin todettu, että määräaikaisen työn tekeminen auttaa työttömyyttä paremmin työllistymään pysyviin työsuhteisiin. Tosin pysyvän työpaikan saaminen saattaa kuitenkin kestää melko kauan (Kauhanen 2002, 93).

Työmarkkina-aseman epävakaus aiheuttaa määräaikaisille työntekijöille epävarmuutta koko elämäntilanteeseen, niin tulevaisuuden suunnitteluun kuin taloudelliseen toimeentuloon. Määräaikaisten työntekijöiden toimeentulo on katkonaisempaa, sillä määräaikaisten työsuhteiden ja työttömyysjaksojen vuorottelu aiheuttaa ansiotulojen saannin keskeytymistä. Niinpä määräaikaiset työntekijät kohtaavat usein toimeentuloon liittyviä ongelmia joutuessaan työttömäksi. (Kauhanen 2002, 44, 67; Julkunen & Nätti 1995, 176.) Juuri työttömyysjaksoista johtuen määräaikaisissa työsuhteissa olevat joutuvat vakinaisessa työsuhteessa olevia useammin turvautumaan sosiaaliturvaetuksiin sekä viimesijaiseen toimeentuloturvaan eli toimeentulotukeen (Kauhanen 2002, 12, 63).

Kauhanen (2002) on tuonut esille sen, että määräaikaisesti työtä tekevät saattavat jäädä väliinputoajiksi sosiaaliturvaetuksien suhteen, sillä esimerkiksi ansiosidonnaiset sosiaaliturvan etuudet on kehitetty normaaleja, pysyviä työsuhteita tekevien tarpeisiin. Työttömyysturva, vuosilomat, sairausajan palkka, eläkkeet ja useat muut työsuhteeseen liittyvät lakisääteiset etuudet määräytyvät osin työsuhteen pituuden ja palkan mukaan. Täten määräaikaisen työntekijän työssäolon jäädessä katkonaiseksi ja vajaaksi saattavat ansiosidonnaisen saamisen ehdot jäädä täyttymättä, jolloin määräaikainen työntekijä joutuu turvautumaan perusturvaan. Lisäksi työsuhteen kestosta riippuvat usein myös työ sopimuksissa sovittavat etuudet, joten lyhytkestoisissa työsuhteissa olevat määräaikaiset saattavat olla tässäkin suhteessa vakinaisessa työsuhteessa olevia huonommassa asemassa. (Kauhanen 2002, 49.)

Määräaikaisilla voi työttömyysjakson lisäksi olla toimeentulo-ongelmia myös työssäoloaikana, jos ansiotulot ovat hyvin pienet. Määräaikaisten ja vakinaisten palkkoja vertailtaessa on todettu, että määräaikaisten palkat ovat vakinaisten palkansaajien palkkoja pienempiä ja esimerkiksi vuonna 2007 määräaikaisten

palkkaero vakinaisiin palkansaajiin verrattuna oli 15 prosenttia. Palkkaerot ovat erisuuriset sukupuolesta riippuen, sillä määräaikaisten ja vakinaisten naisten keskimääräiset palkat ovat selvästi lähempänä toisiaan kuin miehillä. (Kauhanen 2002, 43–45; Katainen 2009, 223.) Määräaikaisten ja vakinaisten työsuhteiden välistä palkkaeroa selittää ennen kaikkea määräaikaisten ja vakinaisten työsuhteiden erilainen palkansaaja- ja tehtävä rakenne. Palkkaerot ovat pienimpiä silloin, kun työtehtävät ovat samankaltaisia. Lisäksi määräaikaissa töissä työskentelee useimmiten naisia, jotka työskentelevät usein pienempipalkkaisissa tehtävissä kuin miehet. Tämä vaikuttaa kaikkien määräaikaisten palkansaajien ansiotasoon pienentävästi. Määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden väliseen palkkaeroon vaikuttaa myös se, että määräaikaiset työntekijät ovat usein nuoria, jolloin he eivät ole oikeutettuja palkkaa korottaviin kokemuslisiin. Lisäksi määräaikailla työntekijöillä voi olla matalammat tulot sen takia, että he tekevät pysyvässä työsuhteessa olevia useammin osa-aikatyötä. (Kauhanen 2002, 44, 95; Katainen 2009, 223.)

Määräaikaisena työskentely voi siihen liittyvien epävarmuuksien seurauksena vaikuttaa yksilön elämänsuunnitteluun, kuten asunnon ostoon ja lasten hankintaan (Kauhanen 2002, 98). Työsuhteen määräaikaisuuden vuoksi tulevaisuuden suunnittelun kokee hankalaksi enemmän kuin puolet määräaikaista (Lehto & Sutela 2008, 39). Omaan työsuhteeseen liittyvä epävarmuus voi vaikuttaa välillisesti yksittäisen työntekijän kautta myös hänen perheeseensä, jolloin epävarmuuden vaikutukset koskettavat huomattavasti laajempaa joukkoa (Miettinen & Manninen 2006, 101). Tutkimuksissa on todettu lastenteon lykkäämisen työhön liittyvistä syistä olevan yleisempää määräaikailla kuin vakinaisilla työntekijöillä (esim. Sutela 2006; Sutela 2013). Hanna Sutelan (2013) tutkimuksen mukaan määräaikainen työ viivästyttää perheellistymistä ja määräaikaiset palkansaajat saavat ensimmäisen lapsensa noin vuotta myöhemmin kuin pysyvässä työsuhteessa olevat. Sutela (2013, 12) muistuttaa, että määräaikaisen työn ja syntyvyyden yhteydessä on kyse myös tasa-arvon toteutumisesta.

Edellä on käsitelty työmarkkina-aseman epävakauudesta määräaikaistyytyönteijöille aiheutuvia riskejä ja epävarmuutta. Pätkätyöt voivat kuitenkin tekijälleen näyttäytyä hyvin erilaisina ja etenkin nykypäivänä epävarmuus näyttää koskettavan vain osaa määräaikaista. Sutela ym. (2001) ovatkin erotelleet määräaikaista työtä *moderniin* ja

perinteiseen pätkätyöläisyyteen. Perinteistä pätkätyöläisyyttä leimaa työuran katkonaisuus sekä miesvaltaisuus. Perinteinen pätkätyö johtuu työn luonteesta, kuten kausi- ja urakkaluonteisesta työstä. Perinteisten pätkätyöläisten koulutustaso on suhteellisen alhainen ja ikärakenne on painottunut sekä nuoriin että toisaalta myös vanhimpiin palkansaajiin. Modernille pätkätyölle taas on tyypillistä, että työn luonne sinänsä ei vaadi pätkätyöläisyyttä. Modernit pätkätyöläiset ovat useimmiten naisia ja korkeasti koulutettuja eivätkä he työuran pätkittäisyydestä huolimatta juuri koe työttömyyttä. Myöhemmin Sutela (2006, 244) on kehittänyt tätä jakoa vielä hieman pidemmälle, sillä hän löysi toisen modernin pätkätyöläisyyden ryhmän. Tämä ryhmä muodostuu projektiluonteisessa työssä olevista tai määräaikaista tehtävää hoitavista korkeasti koulutetuista miehistä, jotka ovat monesti jo vähintään 40-vuotiaita. Sutela nimittää tätä ryhmää ”pätkätyöläisten kermaksi”. (Sutela 2006, 244; Sutela ym. 2001.)

3 SOSIAALINEN TUKI

Määräaikaisen työn lisäksi tämän tutkielman teoreettinen tausta muodostuu sosiaalisesta tuesta, jota käsittelen tässä luvussa. Luku jakaantuu kolmeen osaan siten, että alaluvussa 3.1 avaan sosiaalisen tuen käsitettä, alaluvussa 3.2 keskityn erilaisiin sosiaalisen tuen muotoihin ja alaluvussa 3.3 tarkastelen sosiaalisen tuen lähteitä.

3.1 Sosiaalisen tuen käsite

Sosiaalisen tuen käsitettä voidaan lähestyä jakamalla se sanoihin sosiaalinen ja tuki. Kielitoimiston sanakirjan mukaan sana sosiaalinen voi tarkoittaa esimerkiksi heikkoon sosiaaliseen asemaan liittyvää tai yhteisöllistä. Tuki taas määritellään joksikin, joka antaa turvaa, pitää yllä, edistää, auttaa tai kannustaa. (MOT Kielitoimiston sanakirja 2014.) Tieteen kentällä sosiaalisen tuen käsite on 1970-luvulta lähtien vakiintunut kuvaamaan ihmisen ja lähiyhteisön välisiä suhteita (Kumpusalo 1991, 13). Dana Goldsmithin (2004, 3) mukaan sosiaalinen tuki on niin sanottu sateenvarjokäsite, jolla on viitattu useisiin sosiaalisiin ilmiöihin ja prosesseihin. Näin ollen sosiaalisen tuen käsitteen luonne, merkitys ja mittarit eivät ole yksiselitteisiä, mikä onkin vaikeuttanut muun muassa tutkimusten vertailua (Gothoni 1990, 11–13).

Philippa Williams, Lesley Barclay ja Virginia Schmied (2004) ovat tutkineet sosiaalisen tuen määritelmiä ja heidän mukaansa käytetyimpiä ovat Gerald Caplanin (1974), Sidney Cobbin (1976), James Housen (1981) sekä Sheldon Cohenin ja Leonard S. Symen (1985) määritelmät sosiaalisesta tuesta. Caplan [1974] on määritellyt sosiaalisen tuen yksilöiden sekä yksilöiden ja ryhmien väliseksi kiinnikkeiksi (attachments), jotka auttavat psyykkisten voimien mobilisoimisessa ja henkisten ongelmien käsittelyssä. Samalla kiinnikkeet tarjoavat mahdollisuuden palautteeseen omasta käyttäytymisestä. Caplanin mukaan kiinnikkeet auttavat näin ihmistä muodostamaan oman identiteettinsä. (Kumpusalo 1991, 13 [Caplan 1974].)

Sosiaalinen tuki on liitetty ihmissuhteisiin myös Housen sekä Cohenin ja Symen määritelmissä. Lisäksi Housen [1981, 39] mukaan sosiaalinen tuki on toimintaan suuntautunutta ja hän määrittelee sen kahden tai useamman ihmisen väliseksi tuen

vaihtumiseksi (Goldsmith 2004, 3). Cohen ja Syme (1985, 4) taas näkevät sosiaalisen tuen resurssina, jonka tuottavat muut ihmiset. Tällöin sosiaalisella tuella voi olla niin positiivisia kuin negatiivisiakin vaikutuksia hyvinvointiin.

Vaikka suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa onkin nojattu pitkälti kansainvälisiin määritelmiin, on Petri Kinnunen [1998] määritellyt sosiaalisen tuen ihmisten, lähiyhteisöjen ja julkisen järjestelmän toiminnoiksi, joilla pyritään turvaamaan yksilön hyvinvointi ja luodaan edellytyksiä elämäntilanteen autonomisuudelle. Myös Kinnusen mukaan sosiaalinen tuki on siis toiminnallinen käsite ja tarkoittaa vuorovaikutteisia toimintakäytäntöjä, joilla päädytään erilaisiin hyvinvoinnin toteutumisiin. (Kinnunen 1999, 103 [Kinnunen 1998].)

Toisin kuin edellä mainitut määritelmät, Cobbin [1976] määritelmä, joka on yksi käytetyimmistä sosiaalisen tuen määritelmistä, keskittyy sosiaalisen tuen emotionaalisiin ulottuvuuksiin. Cobbin mukaan sosiaalinen tuki on tietoa, joka saa ihmisen uskomaan, että hän on rakastettu ja arvostettu. Cobb korostaa sosiaalisen tuen vastavuoroisuutta, sillä hänen määritelmässään yksilö on molemminpuolisiin velvoitteisiin sitovan verkoston jäsen. (Ellonen 2008, 49 [Cobb 1976, 300].)

Goldsmithin (2004, 3) mukaan sosiaalista tukea on yleisesti määritelty siten, että se välittyy ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Tämän on todennut myös Raili Gothoni (1990, 11), joka on tehnyt yhteenvetoa eri sosiaalisen tuen määrittelyistä. Hänen mukaansa määritelmille on yhteistä myös se, että sosiaalista tukea saadaan yleensä sellaisen verkoston kautta, jossa ihmisillä on pysyvimmat suhteet. Lisäksi sosiaalisella tuella on keskeinen merkitys yksilön identiteetin muodostamisessa sekä selviytymisessä ja mukautumisessa elämän ristiriitatilanteisiin. (Gothi 1990, 11.) Määritelmien välillä olevista eroista merkittävin on se, kuinka laajana sosiaalisen tuen käsite ymmärretään. Williams ym. (2004, 946) mukaan sosiaalisen tuen käsitettä määriteltäessä tulisi kiinnittää huomiota tutkimuksen kontekstiin, jotta kaikki tutkimuksen kannalta olennaiset seikat voidaan ottaa huomioon.

3.2 Sosiaalisen tuen muodot

Sosiaalisen tuen käsitettä on pyritty selventämään erottelemalla tuen määrä ja laatu toisistaan. Sosiaalisen tuen laatu eli erilaiset sosiaalisen tuen muodot vaihtelevat tilanteiden mukaan ja niitä onkin jaoteltu eri tavoin. Esimerkiksi House [1981, 39] on erotellut sosiaalisen tuen muodot neljään pääryhmään, jotka ovat henkinen tuki, arviointituki, tietotuki ja apu (Goldsmith 2004, 3). Myös Thomas Ashby Willsin (1985) jaottelussa sosiaaliseen tukeen kuuluvat henkinen tuki, tietotuki ja apu, mutta arviointituen sijaan hän on nostanut pääryhmiksi lisäksi roolituen sekä sosiaalisen toveruuden. Edellä mainittujen sosiaalisen tuen muotojen lisäksi tutkijoiden luokitteluissa on esiintynyt muun muassa käsitteet arvostustuki, emotionaalinen tuki, konkreettinen tuki, verkostotuki ja aineellinen tuki (esim. Goldsmith 2004, 13; Kumpusalo 1991, 14; Vahtera 1993a, 28.)

Sosiaalisen tuen eri muotojen käsitteiden määrittelyissä esiintyy eroavaisuuksia, sillä sama käsite on voitu ymmärtää eri tavoin tutkijasta riippuen. Toisaalta eri tutkijoiden toimesta määritellyt käsitteet voivat olla sisällöltään myös päällekkäisiä, kuten esimerkiksi emotionaalisen ja henkisen tuen käsitteet. Ritva Leskisen (1987, 119) mukaan emotionaalinen tuki voi olla toisen huomioonottamista, aitoa läsnäoloa, kuuntelemista ja hyväksymisen ilmaisemista. Emotionaaliseen tukeen on liitetty myös huolenpito, sympatia sekä luotettavuus ja uskollisuus (Goldsmith 2004, 13). Toisaalta edellä mainittuja asioita on nimitetty tutkimuskirjallisuudessa myös henkiseksi tueksi (esim. Ovaska 2003, 215 [House 1981]; Vahtera 1993a, 28). Esimerkiksi Housen [1981] mukaan henkinen tuki on arvostamista, välittämistä ja kuuntelemista (Ovaska 2003, 215). Gothonin (1990, 12) tekemän jaottelun mukaan henkinen tuki onkin yhtä kuin emotionaalinen tuki ja tarkoittaa muun muassa palautteen antamista, rohkaisua ja kunnioitusta. Vain Esko Kumpusalo (1991, 14) on tehnyt selkeän eron emotionaalisen ja henkisen tuen välillä. Hänen mukaansa emotionaalista tukea ovat empatia, rakkaus ja kannustus, kun taas henkiseen tukeen kuuluu yhteinen aate, usko tai filosofia. (Kumpusalo 1991, 14.)

Emotionaalisesta tuesta erotetaan toisinaan omaksi käsitteekseen arvostustuki, jolla on tarkoitettu positiivisten arvioiden lausumista toisen ihmisen kyvyistä ja tekemisestä (Goldsmith 2004, 13; Vahtera 1993a, 28). Esimerkiksi työpaikalla palautteen

antaminen työsuorituksesta on arvostusta välittävää tukea (Leskinen 1987, 119). Toisaalta palautteen antaminen on nähty myös arviointitueksi, joka taas on ilmaukseltaan arvostustukea neutraalimpi käsite. Arviointitukeen on nähty kuuluvan lisäksi vahvistaminen, päätöksenteossa auttaminen ja tasavertaisuus. (Ovaska 2003, 215 [House 1981].)

Wills (1985) on nostanut sosiaalisen tuen muodoiksi myös sosiaalisen toveruuden ja roolituen, jotka ovat luonteeltaan hieman poikkeavia muihin määriteltyihin tuen muotoihin verrattuna. Ne eivät ole varsinaisesti sosiaaliseen tukeen operationalisoitavissa olevaa tukea, vaan kuuluvat enemminkin sosiaalisen verkoston rakenteellisiin ominaisuuksiin. Mahdollisuus sosiaaliseen toveruuteen ja osallistuminen erilaisiin sosiaalisiin toimintoihin voi itsessään synnyttää sosiaalisen tuen vaikutuksia. Roolituki perustuu siihen, että sosiaalisten suhteiden olemassaolo sinänsä selittää sosiaalisen tuen vaikutuksen elämänhallintaan. (Wills 1985.)

Yhdeksi sosiaalisen tuen muodoksi on usein määritelty tiedollinen tuki, josta on käytetty myös ilmaisuja tietotuki ja informatiivinen tuki. Tiedollinen tuki on nimensä mukaisesti tietojen antamista, neuvoja, ehdotuksia, opastusta ja ohjausta. (esim. Kumpusalo 1991, 14; Ovaska 2003, 215 [House 1981].) Tiedollinen tuki on toisten ihmisten tuottamaa tukea jonkun ongelman suhteen, jota henkilö ei ole osannut itsenäisesti ratkaista (Wills 1985). Tiedon välittäminen sinällään voidaan katsoa sosiaalisesti tueksi, jos se sisältää yksilön kannalta tarpeellista huolenpitoa (Hyypä 2002, 56).

Tiedollisen tuen lisäksi sosiaalisen tuen ryhmittelyyn kuuluu usein apu, jota on nimitetty myös välineelliseksi, instrumentaaliseksi ja konkreettiseksi tueksi (Gothoni 1990, 12; Goldsmith 2004, 13). Avulla tarkoitetaan toisilta saatavaa konkreettista käytännön apua erilaisissa tilanteissa (Wills 1985). Kumpusalo (1991, 14) on jakanut avun edelleen aineelliseen ja toiminnalliseen tukeen. Toiminnallista apua ovat esimerkiksi palvelu, kuljetus tai omalla työllään avustaminen. Aineelliseksi avuksi taas on nimitetty rahallista avustamista tai esimerkiksi jotakin tavaraa. (Ovaska 2003, 215 [House 1981]; Kumpusalo 1991, 14.)

3.3 Sosiaalisen tuen lähteet

Sosiaalisen tuen eri muotojen lisäksi tuesta voidaan erottaa sen rakenteellinen ja toiminnallinen puoli (House & Kahn 1985, 84–85), eli toisin sanoen tuen lähteet ja se, millaista tukea eri lähteistä on saatavissa. Sosiaalisen tuen lähteet kuten ihmissuhteet ja sosiaaliset verkostot ovat sosiaalisen tuen lähtökohtia (Ellonen 2008, 50). Sosiaalisen tuen lähteitä on hoito- ja huoltotyössä luokiteltu tuen antajan mukaan epäviralliseen (informal) sosiaaliseen tukeen ja viralliseen (formal) sosiaaliseen tukeen. Tällöin välimuotona ovat vapaaehtoisten ja vertaisryhmien antama tuki, jonka taustalla on usein jokin yhdistys, seurakunta tai järjestö. (Gothoni 1990, 11.) Sosiaalisen tuen lähteitä on jaoteltu myös eri tasoihin sen mukaan, kuinka läheinen suhde tuen saajalla ja tuen lähteellä on. Primaaritason muodostavat oma perhe ja läheisimmät uskotut ihmiset. Sekundaaritasolla ovat ystävät, sukulaiset, työtoverit ja naapurit. Tertiaaritasoon taas kuuluvat tuttavat sekä viranomaiset. Sosiaalisen tuen antajana voi olla niin maallikko kuin ammatti-ihminenkin. Primaari- ja sekundaaritasoilla sosiaalinen tuki on pääosin maallikkoapua, mutta tertiaaritasolla tukea antavat ovat usein sosiaalialan tai terveydenhuollon koulutuksen saaneita. (Kumpusalo 1991, 15–16.)

Sosiaalinen tuki toteutuu vuorovaikutteisina tapahtumina ja tuki muodostuu edellä esitettyjen erityyppisten tuen lähteiden toiminnassa. Sosiaalinen tuki onkin hyvin kulttuurisidonnaista (Kinnunen 1999, 103 [Kinnunen 1998]). Stevan Hobfoll [1988] on esittänyt, että sosiaalista tukea annetaan kolmesta syystä: 1) ihminen välittää toisesta suhteen osapuolesta ja tuntee erityisesti läheisessä suhteessa vastuuta siitä, mitä toiselle tapahtuu, 2) ihmiselle itselleen on hyötyä auttamisesta tai 3) henkilön sosiaalinen rooli velvoittaa häntä auttamaan toista. Motiivit tuen antamiseen riippuvat tasosta, jolla sosiaalinen tuki toteutuu. (Vahtera & Soini 1994, 26.) Eri sosiaalisen tuen lähteet myös antavat erityyppistä tukea. Erityisesti primaaritason sosiaalisen tuen tuki on merkittävää ihmisen terveydelle, sillä vain perhe- ja lähiyhteisö voivat tarjota hyvinvoinnille välttämättömän henkisen ja emotionaalisen tuen (Kumpusalo 1991, 15). Suurimmalle osalle ihmisistä sosiaalisen tuen suurin lähde onkin oma perhe ja suku (Gothoni 1990, 15). Pieniyhteisössä, kuten perheessä tai työyhteisössä vuorovaikutus on suoraa ja näin ollen myös tuki on suoraa ja persoonallista tukea henkilöltä toiselle. Pieniyhteisössä ihminen kokee yhteisöturvaa (community security), joka tyydyttää yhteisyys- ja

turvallisuustarpeita. Ihminen tarvitsee lähiyhteisön tukea voidakseen tuntea olevansa arvostettu ja hyväksytty pieniyhteisön jäsen. (Kumpusalo 1991, 14.)

Ihmisten keskinäinen ja lähiyhteisöjen tuen lisäksi sosiaalinen tuki saa muotonsa järjestöjen sekä kunnallisten, valtiollisten ja markkinaohjautuneiden toteuttajien toiminnassa (Kinnunen 1999, 103 [Kinnunen 1998]). Virallinen, usein tertiaaritason sosiaalinen tuki on kontrolloitua ja epäsuoraa, välillistä tai välitöntä tukea. Esimerkiksi yhteiskunnan sosiaaliturva on tällaista tukea ja tyydyttää väestön terveydelle ja hyvinvoinnille välttämättömät aineelliset perustarpeet. Se ei kuitenkaan ole riittävä edellytys, vaan ihminen tarvitsee myös yhteisöturvaa. (Kumpusalo 1991, 14.)

Mikä sitten vaikuttaa siihen, kuinka paljon tai riittävästi ihminen saa sosiaalista tukea? Rakenteellisella tasolla sosiaalinen tuki on yhteydessä erityisesti sosiaalisten suhteiden olemassaoloon ja rakenteeseen. Jussi Vahtera (1993a) on listannut sosiaalisen tuen antamiseen ja saamiseen vaikuttavia rakenteellisia tekijöitä, joita hänen mukaansa ovat muun muassa ystävyyssuhteiden määrä ja luonne, emotionaalisesti syvien suhteiden olemassaolo ja määrä sekä suhteen vastavuoroisuus eli se, missä määrin tuen antaminen ja saaminen ovat tasapainossa. Myös sosiaalisen verkoston koostumus, tiheys ja maantieteellinen sijoittuminen vaikuttavat sosiaaliseen tukeen. Yleisesti ottaen mitä integroituneempi ihminen on sosiaaliseen yhteisöön, sitä enemmän hänelle voi olla saatavilla sosiaalista tukea eri muodoissa. Tiheässä sosiaalisessa verkostossa apua saa sitä tarvitessaan todennäköisemmin kuin harvassa verkostossa. Vahtera (1993a, 30) kuitenkin muistuttaa, että myös harvalla verkostolla on puolensa, sillä niissä voi olla helpompaa luoda sosiaalisia suhteita, eivätkä ne vähäisemmästä sosiaalisesta kontrollista johtuen välttämättä ole niin sitovia kuin tiheät verkostot.

Rakenteellisten tekijöiden lisäksi ja oikeastaan välillisesti niiden johdosta sosiaaliseen tukeen vaikuttavat sekä tuen antajan että tuettavan henkilön persoonallisuuden piirteet ja sosiaaliset taidot. Vahteran (1993a) mukaan tilanteiden hallinnan tunteeseen liittyviin persoonallisuuden piirteisiin liittyy myös kyky luoda molemminpuolisesti hyödyttäviä ihmissuhteita ja hyödyntää niistä saatavaa sosiaalista tukea. Tämä voi vaikuttaa tuen saajan uskoon tuen saatavuudesta ja omasta kyvykkyydestään hankkia tukea tarvittaessa. Lisäksi se voi auttaa tuen antajaa ottamaan huomioon muita ja tunnistamaan heidän viestejään tuen tarpeesta. (Vahtera 1993a, 29.) Gothonin (1990,

13) mukaan persoonallisuus, kuten myös kulttuuri sekä sosiaalinen ja ekonominen asema vaikuttavat sosiaalisiin taitoihin, jotka ovat yhteydessä sosiaalisen tuen saantiin sekä sosiaalisten verkostojen luomiseen ja ylläpitämiseen.

Kuten edellä on esitetty, sosiaalista tukea on monessa muodossa ja sen saaminen ja antaminen riippuu mitä moninaisimmista tekijöistä. Näin ollen ei yllätä, että sosiaalisen tuen mittaaminen ei ole ollut ongelmaton, vaan se on aiheuttanut pohdintaa tutkijoiden keskuudessa. Sosiaalista tukea voidaan mitata eri tavoin; voidaan mitata koettua sosiaalista tukea tai vaikeammin operationalisoitavissa olevaa todellista tarjottua tukea. Myös ystävien määrä on ollut suosittu sosiaalisen tuen arviointikriteeri. Subjektiivinen kokemus sosiaalisesta tuesta on helposti mitattavissa, mutta sen vertailussa on syytä huomioida ihmisten erilaisuus ja yksilölliset elämäntilanteet. Koettu sosiaalinen tuki ei välttämättä ole linjassa todellisuudessa annetun tuen kanssa. (esim. Kaltiala-Heino, Rimpelä, Rantanen & Laippala 2001; Vahtera 1993b, 26; Gothoni 1990, 12.) Kun ystävien määrää ja sosiaalisen verkoston kokoa käytetään sosiaalisen integraation ja sitä kautta sosiaalisen tuen mittarina, tulee Alan Hallin ja Barry Wellmanin (1985) mukaan ottaa huomioon se, että sosiaalisten verkostojen rakenteet voivat olla ihmisestä riippuen hyvinkin erilaisia. Kumpusalo (1991, 15) onkin todennut, että toimiva tukiverkosto on usein suppeanakin parempi kuin laaja, mutta passiivinen tukiverkosto. Lisäksi ihmisten kokemukset siitä, kuka on läheinen tai tärkeä ihminen, vaihtelevat, joten verkoston koon mittaamisen tulokset eivät välttämättä ole kovin vertailukelpoisia (Vahtera 1993b, 101). Tuen määrä on ratkaisevassa roolissa aineellisessa tuessa, joten sitä on suhteellisen luotettavaa mitata esimerkiksi rahassa (Kumpusalo 1991, 15).

4 MÄÄRÄAIKAiset TYÖNTEKIJÄT JA SOSIAALINEN TUKE TYÖYHTEISÖSSÄ

Tässä luvussa integroituvat aiemmissa luvuissa tarkastelun kohteena olleet määräaikainen työ ja sosiaalinen tuki. Alaluvussa 4.1 tarkastelen sosiaalista tukea ja sen vaikutuksia työyhteisön kontekstissa. Tämän jälkeen alaluvussa 4.2 selvitän, miten määräaikaisten työntekijöiden sosiaalisen tuen kokemukset ja asema työyhteisössä näyttäytyvät aikaisemman tutkimuksen valossa.

4.1 Sosiaalinen tuki työyhteisössä

Työtä tehdään usein ainakin suurimman osan työajasta työpaikalla. Työpaikka onkin yhteisö, jossa useimmat työssäkäyvät ihmiset viettävät kolmanneksen päivästä. Suomalaisilla on lähes poikkeuksetta työtovereita, sillä vain prosentti palkansaajista työskentelee kokonaan yksin (Lehto & Sutela 2008, 77). Näin ollen työyhteisö on perheen lisäksi ihmisen keskeisin vuorovaikutusalue. Työtoverit voivat merkitä ihmiselle sosiaalisen verkoston laajentumista ja rikastumista ja antaa näin mahdollisuuden saada sosiaalista tukea. Perheettömälle aikuiselle työpaikan ihmissuhteet saattavat olla jopa ainoita ja ajan niukkuuden vuoksi myös kiireisten ihmisten perheen ulkopuoliset ihmissuhteet voivat olla vain työpaikan sosiaalisia suhteita. (Perkka-Jortikka 1992, 147; Vahtera 1993a, 34; Leskinen 1987, 115.)

Työyhteisössä ihmiset toimivat yhdessä tavoitteellisesti, tapaavat työtovereitaan ja ovat heidän kanssaan vuorovaikutuksessa. Työyhteisössä on sekä virallista että etenkin epävirallista sosiaalista vuorovaikutusta. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 1.) Niin kuin missä tahansa yhteisössä, myös työyhteisössä ihmisiin vaikuttavat toisten tekemiset, sanomiset, ilmeet ja muut viestit, jotka sisältävät piilossa olevia tai avoimia merkityksiä (Nivala 2006, 103). Sosiaalinen tuki välittyy ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa myös työpaikalla. Työyhteisössä sosiaalista tukea voi saada sekä työtovereilta että esimiehiltä. Tutkimuksissa työyhteisön sosiaalista tukea onkin jaoteltu muun muassa esimiestukeen ja työtoveritukeen. Sosiaalisen tuen lähteitä työpaikalla ovat myös erilaiset ammatillisen järjestäytymisen kautta muodostuneet tukiverkostot sekä yhteys- ja luottamushenkilöt (Leskinen 1987, 118).

Kuten luvussa 3 esiteltiin, sosiaalista tukea voi antaa ja saada monessa muodossa, näin myös työpaikalla. Leskisen (1987) mukaan työelämässä eniten käytettyjä sosiaalisen tuen muotoja ovat tietojen ja neuvojen antaminen sekä ajatusten vaihtaminen ja ehdotusten tekeminen. Tiedollinen tuki; neuvot ja ohjaus ovatkin usein välttämättömiä työn suorittamiseksi. Työn sisältöä koskevien keskusteluiden merkitys taas kasvaa sitä mukaan, mitä abstraktimpaa työ on. Myös välillinen tuki on työyhteisössä tärkeää. Välilliseksi sosiaalseksi tueksi Leskinen on nimennyt henkilöstön tarpeista huolehtimisen, ammatillisen kehittymisen turvaamisen, työvälineiden hankkimisen ja työympäristön kehittämisen. (Leskinen 1987, 119.)

Työyhteisössä tärkeässä roolissa ovat myös emotionaalinen ja arvostusta välittävä tuki. Emotionaalinen tuki välittyy useimmiten ilme- ja elekielellä, mutta se voi olla myös sanallista. Emotionaalisen tuen saaminen voi työyhteisössä olla haastavaa, sillä virallinen viestintätyyli tai ilmapiiri työpaikalla voivat olla esteenä sosiaalisen tuen välittymiselle. Tällöin ihmisten tajuntaan välittyy vain kielteisiä emotionaalisia viestejä. Arvostusta välittävä tuki on työpaikalla ennen kaikkea palautteen antamista. Palautetta voi antaa niin työtoveri, alainen kuin esimies. Hyvin tehdystä työstä saatu tunnustus tukee työntekijän itsetuntoa ja antaa lisää voimavaroja kohdata vaikeatkin työt. Objektiiivisen palautteen saaminen taas kehittää työntekijää tarkastelemaan työtään uudella tavalla ja korjaamaan työskentelytapojaan sekä rohkaisee häntä entistä parempiin suorituksiin. (Leskinen 1987, 119; Juuti & Vuorela 2002, 69.)

Pauli Juutin ja Antti Vuorelan (2002, 69) mukaan esimies harvemmin antaa ihmisille palautetta heidän työsuorituksistaan. Ylipäättään esimiehen antama sosiaalinen tuki on ollut alhaisemmalla tasolla kuin työtoverituki (Vahtera & Pentti 1995, 48). Jussi Vahteran ja Jaana Pentin (1995, 62) tutkimuksessa havaittiin vähäisten ristiriitojen ja kannustavan johtamisen ennustavan hyväksi koettua esimiestukea, kun taas huono tiedonkulku epävarmuus- ja uhkatekijöistä liittyivät huonoon esimiestukeen. Lisäksi huonoon esimiehen ja työtovereiden tukeen liittyvät kielteiset muutokset työssä sekä työtilanteen uhanalaisuus. Myös työpaikan hyvän ilmapiirin ja sen parantumisen on todettu ennustavan voimakkaasti hyvää esimies- ja työtoveritukea. (Vahtera & Pentti 1995, 62.) Anna-Maija Lehdon ja Hanna Sutelan (2008, 79) tutkimuksen mukaan työyhteisön kannustavuudessa on kuitenkin tapahtunut kehitystä negatiivisempaan suuntaan ja myös työyhteisön ilmapiirin suhteen kielteisyyys on ollut kasvussa. Etenkin

valtiosektorilla ja ylemmillä toimihenkilöillä kielteisyys on kasvanut kaikkein voimakkaimmin. (Lehto & Sutela 2008, 79.)

Sosiaalisen tuen kokeminen näyttää olevan sukupuolittunutta, sillä esimerkiksi työpaikan ilmapiirin kehitys huonompaan suuntaan näyttää koskeneen ennen kaikkea miesten työpaikkoja (Lehto & Sutela 2008, 79). Ylipäätään miehet ovat arvioineet saavansa vähemmän työyhteisön sosiaalista tukea kuin naiset. Verrattuna koettuun esimiestukeen sukupuolten välinen ero on vielä selkeämpi työtoverituessa. (Vahtera & Pentti 1995, 48.) Osaltaan tätä selittää tutkimuksissa havaittu sukupuolten välinen ero sosiaalisissa suhteissa. Naisilla on enemmän läheisiä luottamuksellisia ihmissuhteita ja he kykenevät miehiä useammin puhumaan henkilökohtaisista asioista sosiaalisen verkoston jäsenten kanssa (Vahtera 1993a, 32). Näin he siis myös hyötyvät paremmin saadusta sosiaalisesta tuesta.

Työyhteisön sosiaalisen tuen kokeminen on todettu olevan yhteydessä myös sosioekonomiseen asemaan. Sosiaalisten suhteiden voimavarat ovat usein sitä niukemmat, mitä alempana ihminen on sosiaalisessa arvojärjestyksessä. Alemmissa ammattiasemaryhmissä on myös yleisempää, että työ ei tarjoa sosiaalisia kontakteja. Korkeammin koulutetuilla sosiaaliset verkostot ovat laajempia, he ovat sosiaalisesti aktiivisempia ja järjestötoimintaan osallistuminen on tavallisempaa. Ylemmissä ammattiryhmissä ihmisten on myös todettu saavan sosiaalisista suhteistaan alempia ammattiryhmiä enemmän tietotukea ja käytännön apua. Sosioekonomisen aseman vaikutuksia on selitetty muun muassa siten, että haastava ja kehittävä työ vahvistaa sosiaalisia taitoja kun taas sisältököyhässä työssä kehitys on päinvastaista. (Vahtera 1993a, 33, 36.)

Sosioekonomisten erojen lisäksi myös työn luonteeseen liittyvät piirteet voivat vaikuttaa työyhteisön sosiaalisen tuen kokemiseen. Joissakin työyhteisöissä ja työrooleissa vuorovaikutus työtovereiden kanssa on harvinaista. Vuorovaikutus on kuitenkin suuressa roolissa sosiaalisten suhteiden muodostumisessa ja kehittymisessä, joten sosiaalista tuen välittyminen voi tällaisissa työpaikoissa olla heikkoa. Tällaista työtä, joka itsessään saattaa estää työtoverien välisiä kontakteja ovat esimerkiksi yksintyöskentely, kotona tehtävä etätyö, meluisa työ, kova aikapaine ja kiire sekä yhteisten taukojen puute. Etenkin yksintyöskentely on nähty ongelmalliseksi, sillä

pitkään jatkuva sosiaalisen tuen puute on kuormittavaa. (Perkka-Jortikka 1998, 11; Vahtera 1993a, 34; Vahtera & Soini 1994, 27.)

Sosiaalinen tuki työyhteisössä on jo itsessään tärkeää, mutta sillä on myös monia merkittäviä vaikutuksia työntekijöihin. Työyhteisön sosiaalinen tuki vaikuttaa esimerkiksi terveyteen monenlaisten vaikutusmekanismien kautta. Se on muun muassa yhteydessä sosiaalistumiseen aikuisiällä ja vastaa ihmisen perimmäisiin tarpeisiin olla osa sosiaalista ryhmää. Sosiaalinen tuki on myös työn vaatimuksista selviytymisen voimavara ja muodostaa yhdessä työn hallinnan kanssa yhteisöllisen selviytymisjärjestelmän, jolla suojautua työhön liittyviltä rakenteellisilta vaatimuksilta ja paineilta. (Vahtera 1993a, 34; Kivimäki, Elovainio, Vahtera & Virtanen 2002, 48.)

Hyvä sosiaalinen tuki on tutkimuksissa todettu liittyvän muun muassa hyväksi koettuun terveyteen, oireiden vähäisyyteen ja vähäisempään riskikäyttäytymiseen (Vahtera 1993b, 36, 106, 199). Esimerkiksi Raija Kalimon ja Jukka Vuoren [1991] mukaan sosiaalinen tuki oli merkittävä erottava tekijä toimintakykyisten ja toimintakyvyttömien ihmisten välillä (Sohlman 2004). Hyväksi koetun työtoveri- ja esimiestuen on myös todettu olevan yhteydessä pienempiin sairauspoissaolojen määriin kuin huonoksi koetun tuen (Kivimäki, Elovainio, Vahtera & Virtanen 2002, 49). Sosiaalisella tuella on todettu olevan merkittävä vaikutus etenkin psyykkiseen oireiluun ja sen on havaittu vähentävän masennusta, ahdistusta ja ärtyneisyyttä (Vahtera & Soini 1994, 27; Kalimo, Pahkin, Mutanen & Toppinen-Tanner 2003). Sosiaalisen tuen vaikutus ulottuu kuitenkin myös fyysiseen terveyteen. Esimerkiksi työtovereilta saadun sosiaalisen tuen on havaittu vähentävän tuki- ja liikuntaelinoireita (Vahtera & Pentti 1995, 107).

Sosiaalisen tuen positiiviset vaikutukset etenkin psyykkiseen terveyteen ovat vahvasti yhteydessä sosiaalisen tuen stressinhallintaan liittyviin vaikutuksiin. Yksi tärkeimmistä voimavaroista työstä aiheutuvan stressin hallinnassa onkin esimieheltä ja työtovereilta saatu sosiaalinen tuki (esim. Leskinen 1987, 115; Kalimo ym. 2003). Karasek ja Theorell (1990, 70) ovat nimittäneet sosioemotionaalista tukea puskuriksi työn vaatimuksista johtuvaa psyykkistä kuormittuneisuutta vastaan. Vahteran (1993b, 29) mukaan tuki voi vähentää koettua työn kuormittavuutta, jolloin kuormittavat tilanteet eivät tunnu yhtä stressaavilta kuin ilman sosiaalisen tuen vaikutusta. Henkinen hyvinvointi onkin todettu sitä paremmaksi, mitä enemmän työntekijät tuntevat saavansa

tukea työtovereiltaan ja mitä parempina työntekijät pitävät keskinäisiä suhteitaan (Simola & Kinnunen 2005, 136). Myös työssä jaksaminen sekä vähäinen työuupumus ovat tutkimusten mukaan yhteydessä hyväksi koettuun työyhteisön sosiaaliseen tukeen (Simola & Kinnunen 2005, 136).

Työyhteisöllä ja sen sosiaalisella tuella on merkittävä rooli myös työhyvinvoinnin edistämisessä ja ylläpidossa (esim. Hussi 2005) ja etenkin esimiestuen on todettu liittyvän työtyytyväisyyteen (esim. Kalimo ym. 2003; Vahtera 1993b, 29 [Balshem 1988]). Myös työtovereiden sosiaalinen tuki on yhteydessä työtyytyväisyyteen, mutta ei niin vahvasti kuin esimieheltä saatu sosiaalinen tuki (Vahtera 1993b, 29 [Balshem 1988]). Suhteet työtovereihin ovat kuitenkin merkittävä työssä viihtymistä edistävä tekijä. Lehdon ja Sutelan (2008) tutkimuksen mukaan työpaikan sosiaaliset suhteet ovat naisten yleisimmin mainitsema työviihtyvyyttä lisäävä tekijä. Naisista noin 70 prosenttia ja miehistä hieman vähemmän (64 %) nimeää työtoverit viihtymistä lisääväksi tekijäksi. Työtoverisuhteiden merkitys oli vain kasvanut vuosien 2003 ja 2008 välillä. (Lehto & Sutela 2008, 77, 191.)

Työyhteisöltä saatava sosiaalinen tuki vaikuttaa positiivisesti moniin työn tuloksellisuuteen vaikuttaviin tekijöihin. Esimerkiksi työmotivaation on todettu olevan yhteydessä hyvään sosiaaliseen tukeen (Vahtera 1993b, 119). Ihmissuhteiden toimivuus on myös merkittävä tekijä tiedonkululle ja yleensäkin viestinnälle sekä sitä kautta myös töiden sujumiselle. Toimiva viestintä on sitä tärkeämpää, mitä abstraktimpaa työtä tehdään. (Leskinen 1987, 115; Lehto & Sutela 2008, 77.) Kun ilmapiiri on hyvä, myös tavoitteet saavutetaan yleensä paremmin (Kuusela 2013, 94). Näin ollen sosiaalisen tuen välittyminen on tärkeää niin yksilöiden hyvinvoinnin kuin organisaation tuottavuudenkin kannalta.

4.2 Määräaikaiset työyhteisössä

Työyhteisön ilmapiiri on yksi työyhteisön sosiaalisen tuen ilmentymä. Ilmapiiri voi synnyttää sosiaalista tukea, jolloin voidaan puhua sosiaalisesti tukevasta ilmapiiristä. Esimerkiksi Jyrki Laaksosen (1999, 13) tutkimuksen mukaan määräaikaisia työsuhteita suosivat työpisteet ovat ilmapiiriltään heikompia kuin sellaiset työpisteet, joissa on vain vakinaisia työntekijöitä. Työpaikan yleiseen ilmapiiriin voi itsessään vaikuttaa

määräaikaisten työntekijöiden kokema epävarmuus tulevaisuudesta (esim. Lehto ym. 2005, 49, 105; Viitala & Mäkipelkola 2005, 151). Esimerkiksi Riitta Viitalan ja Jutta Mäkipelkolan (2005, 151) vuokratyöntekijöitä käsittelevässä tutkimuksessa tuli esille, että vuokratyöntekijöiden välillä saattaa olla jännitteitä työsuhteiden vakinaistamisiin liittyen.

Lehdon ym. (2005, 49, 105) määräaikaista työntekijöitä koskevassa tutkimuksessa todettiin työpaikan yhteishengen ja työyhteisön eheyden kärsivän työntekijöiden vaihtuvuudesta ja siitä, etteivät työntekijät tunne toisiaan. Etenkin ns. keikkatyötä ja vuokratyötä tekeville jatkuva työpaikan vaihtuminen sekä uusiin toimintatapoihin ja työtovereihin tutustuminen voi tehdä työyhteisöön kiinnittymisen vaikeaksi (Miettinen 2007, 22). Työyhteisö on kulttuurinen kokonaisuus, jossa on kollektiivisia käsityksiä ja arvoja. Näin ollen uuden työntekijän sopeutuminen työyhteisöön tapahtuu vähitellen kommunikaation kautta ja voi viedä aikaa (esim. Kalliomäki-Levanto ym. 1998, 11; Jurvansuu 1996, 72; Perkka-Jortikka 1998). Etenkin hyvin lyhyissä määräaikaississa työsuhteissa työsuhde ei ole tarpeeksi pitkä, jotta työntekijän kiinnittyminen työyhteisön jäseneksi olisi edes mahdollista. Vakituiset työntekijät eivät välttämättä edes halua tutustua lyhyessä määräaikaissessa työsuhteessa olevaan työtoveriinsa, koska olettavat hänen olevan työyhteisössä vain lyhyen ajan (Tanskanen 2008, 37). Myös vuokratyöntekijöiden keskuudessa on havaittu olevan ajatus työn väliaikaaisuudesta (Viitala & Mäkipelkola 2005, 48). Määräaikaisten työntekijöiden sopeutumiseen ja työyhteisöön kiinnittymisen haasteena voi siis olla se, ettei kummaltakaan osapuolelta, niin määräaikaaisilta kuin vakinaisiltakaan työntekijöiltä löydy motivaatiota tutustumiseen.

Työyhteisön henkeen vaikuttaakin muun muassa se, että määräaikaissessa työsuhteessa olevat kokevat helposti jäävänsä ikään kuin ulkopuolisiksi työyhteisössään (esim. Miettinen 2007, 20–22). Toiseuden kokemukset työyhteisössä ovat yleisiä etenkin vuokratyöntekijöille, jotka esimerkiksi Viitalan ja Mäkipelkolan (2005, 48, 51) tutkimuksessa määrittivät itsensä ja muut vuokratyöntekijät niin eksplisiittisesti kuin implisiittisesti erilliseksi joukoksi suhteessa muihin työpaikalla työskenteleviin. Myös henkilöstöpäälliköiden haastatteluiden mukaan ns. kastijakoa vakinaisten ja vuokratyöntekijöiden välillä oli havaittu sekä konkreettisina tapahtumina että näkymättömästi pinnan alla. Vuokratyöntekijöillä ulkopuolisuuden kokemukseen liittyi

vahvasti myös eriarvoisuuden ja epäoikeudenmukaisuuden kokeminen. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 48–51, 151.) Toisaalta esimerkiksi Liisa Lähteenmäen (2004, 57–68) tutkimuksen mukaan määräaikaista työtä tekevien haastatteluissa esiin noussut itsensä ulkopuoliseksi kokeminen ja haluttomuus kiinnittyä työyhteisöön saattavat olla myös strategia, jolla määräaikainen työntekijä ikään kuin suojaa itseään joutuessaan yhä uudelleen vaihtamaan työyhteisöä, työkavereita sekä rooliaan työyhteisössä.

Määräaikaiset ja vaihtuvat työntekijät luovat uuden tilanteen työpaikalla myös vakinaisen henkilöstön kannalta. Esimerkiksi vuokratyöntekijöiden käytön on todettu tuovan riskejä ja epävarmuutta työyhteisöön, kun vakinaiset työntekijät eivät tiedä millaisen työtoverin saavat, ja kuinka pitkäksi aikaa (Lehto ym. 2005, 63). Määräaikaisten työsuhteiden käyttö voi myös lisätä vakinaisten työntekijöiden epävarmuutta työn jatkuvuudesta ja vaikuttaa sitä kautta työyhteisön ilmapiiriin (Laaksonen 1999, 13).

Määräaikaisten käyttö vaikuttaa ilmapiiriä heikentävästi myös silloin, kun vakinaiset työntekijät joutuvat oman työnsä ohella perehdyttämään uusia työntekijöitä. Vakinaisten työntekijöiden onkin nähty olevan ”kahden prosessin tilanteessa”, kun he joutuvat perehdyttämisen ja opastamisen lisäksi ottamaan vastuuta työpaikan koko tehtäväkentästä ja tekemään ne tehtävät, joita määräaikaiset eivät osaa tai voi tehdä. (Miettinen 2007; Lehto ym. 2005; Elovainio & Heponiemi 2011, 97–98; Kalliomäki-Levanto ym. 1998; Virtanen, Vahtera & Virtanen 2002, 55, 59.) Tämä voi lisätä vakinaisten työntekijöiden työn vaatimuksia, kuluttaa heidän voimavarojaan (Virtanen, Vahtera & Virtanen 2002, 55.) ja vaikuttaa näin myös määräaikaisten työntekijöiden vakinaisilta työtovereilta saamaan sosiaaliseen tukeen. Sosiaaliseen tukeen liittyy vahvasti suhteen vastavuoroisuus, eli sosiaalisen tuen antamisen ja saamisen tasapaino (Vahtera 1993, 33). Tällaisen vastavuoroisuuden toteutuminen ei välttämättä toteudu työyhteisössä määräaikaisen ja vakinaisen työntekijän välillä. Jussi Vahteran ja Sinikka Soinin (1994, 26) mukaan suhteessa, jossa sosiaalinen tuki vaihtuu lähinnä yksisuuntaisesti, saattaa sosiaalisen tuen antaja kuormittua joutuessaan käyttämään voimavarojaan ilman vastavuoroisuutta.

Vaikka määräaikaisten työntekijöiden työyhteisön jäsenyys näyttäytyy hieman erilaisena kuin vakinaisten ja he saattavat kuormittaa vakinaista henkilöstöä

korostuneella sosiaalisen tuen tarpeellaan, eivät määräaikaisten kokemukset sosiaalisen tuen saamisesta näytä juurikaan eroavan vakinaisten työntekijöiden kokemuksista. Määräaikaisten kokemaa sosiaalista tukea on tutkittu jonkin verran erilaisten käsitteiden ja mittaustapojen kautta. Esimerkiksi Antti Saloniemen, Pekka Virtasen ja Jussi Vahteran (2002) tutkimuksessa verrattiin Suomen kuntasektorin vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden psykososiaalista työympäristöä käyttämällä mittareina esimieheltä ja työtovereilta saatua tukea sekä työn vaatimuksia ja vaikutusmahdollisuuksia työhön. Tulosten mukaan työsuhteen tyyppi ei ollut yhteydessä vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin, korkeisiin työn vaatimuksiin tai työyhteisöstä eristämiseen. Kuitenkin ikääntyneillä määräaikaisilla työntekijöillä oli vakinaisia suurempi riski olla huonomassa asemassa psykososiaalisen työympäristön suhteen.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen avulla on selvitetty määräaikaisten palkansaajien kokemusta työyhteisön sosiaalisesta tuesta. Määräaikaiset vastasivat saavansa esimieheltään ja työtovereiltaan tukea ja rohkaisua aina tai useimmiten suhteellisesti jopa enemmän kuin vakinaiset palkansaajat. Määräaikaiset työntekijät myös tunsivat itsensä työyhteisön arvostetuksi jäseneksi yhtä usein kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat. (Sutela 2006, 240.) Samansuuntaisia tuloksia ovat saaneet myös Virtanen ym. (2002, 58). Heidän tutkimuksensa mukaan määräaikaiset työntekijät kokivat saavansa esimiestukea enemmän kuin vakinaiset. Määräaikaiset kokivat saavansa myös työtoveritukea enemmän kuin vakinaiset työntekijät, mutta ero oli pienempi kuin esimiestuen kohdalla. (Virtanen ym. 2002, 58.)

Ulla Kinnunen, Saija Mauno, Anne Mäkikangas ja Jouko Nätti (2011) ovat tutkineet määräaikaisten ja vakinaisten hyvinvointia suomalaisten yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstön keskuudessa. Tutkimuksen mukaan eniten sosiaalista tukea kokevat saavansa vapaaehtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevat. Kuitenkin seurantatutkimuksen aikana arviot esimerkiksi sosiaalisesta tuesta ja esimiehen oikeudenmukaisuudesta heikkenivät vähintään kolme vuotta määräaikaisessa työsuhteessa olleilla. (Kinnunen ym. 2011, 114.)

Työyhteisön tasolla määräaikaisten kokemaa sosiaalista tukea on haastatteluin tutkittu lähinnä vain vuokratyöntekijöiden keskuudessa (esim. Kalliomäki-Levanto ym. 1998;

Viitala & Mäkipelkola 2005). Esimerkiksi Viitalan ja Mäkipelkolan (2005, 82) tutkimuksessa vakituiset työntekijät kertoivat pitävänsä vuokratyöntekijöitä samanarvoisina työtovereina kuin muitakin työtovereitaan, mutta esimiehet ja henkilöstöpäälliköt olivat asiasta osittain eri mieltä. Esimiehet sen sijaan arvioivat pyrkivänsä itse kohtelevaan vuokratyöntekijöitä samalla tavalla kuin muita työntekijöitä, ja myös vakituiset työntekijät olivat sitä mieltä, että esimiesten asenteet ovat vuorovaikutustilanteissa tasa-arvoisia ja myönteisiä. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 82–83, 106, 112.)

Tiina Kalliomäki-Levannon, Kari Lindströmin, Mika Kivimäen ja Hannakaisa Länsisalmen (1998, 38–41) tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöihin suhtaudutaan vaihtelevasti. Vuokratyöntekijää saatetaan kohdella myönteisesti tai hänet saatetaan osoittaa ulkopuoliseksi. Ulkopuoliseksi osoittaminen ilmeni haastattelujen mukaan työyhteisössä siten, että vakituinen työntekijä kohtelee vuokratyöntekijää poikkeavasti osoittaakseen vuokratyöntekijän olevan ”vain” vuokratyöntekijä. (Kalliomäki-Levanto ym. 1998, 38–41.) Antti Tanskasen (2008, 36) tutkimuksessa tällaista alempi-arvoista kohtelua oli muun muassa se, että vuokratyöntekijöitä ei opastettu työssä eikä heille puhuttu kahvitauoilla. Viitalan ja Mäkipelkolan (2005, 52) tutkimuksessa muutama haastateltu vuokratyöntekijä oli kokenut henkistä kiusantekoa työn jatkuvana tarkkailuna ja vähättelynä. Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa on kysytty kaikilta määräaikaaisessa työsuhteessa olevilta heidän kokemaansa syrjintää. Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan noin 11 prosenttia määräaikaaisista palkansaaajista ilmoitti kokeneensa syrjintää työsuhteensa laadun vuoksi. Määräaikaisten kokema syrjintä näyttää painottuvan naismääräaikaisiin, sillä heillä syrjintää kokevien osuus (13 %) oli selkeästi suurempi kuin miesmääräaikaaisilla (5 %). (Kauhanen 2009, 207.)

Vuokratyöntekijöiden on tutkimuksissa todettu kokevan myös työyhteisön positiivista suhtautumista. Kalliomäki-Levannon ym. (1998, 41) tutkimuksessa vuokratyöntekijät pitivät myönteisenä kohteluna jo sitä, että työtoverit muistivat vuokratyöntekijän nimen ja puhuttelivat sillä. Viitalan ja Mäkipelkolan (2005, 51) haastatteluissa vuokratyöntekijät kokivat saaneensa työyhteisöltä tukea, kun työtoverit olivat kysyneet vuokratyöntekijöiden puolesta heidän mahdollisuuksiaan päästä vakituisen työsuhteeseen.

Vaikka edellä esitettyjen tutkimustulosten mukaan määräaikaiset ja etenkin vuokratyöntekijät kohtaavat työyhteisöissä vaihtelevaa kohtelua, ei Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan määräaikaisten kokemukset asemastaan työyhteisössä olleet synkempiä kuin vakinaisten työntekijöiden. Sukupuolten välinen ero oli kuitenkin selkeästi näkyvissä, sillä naisilla asemansa heikoksi kokevien osuus oli lähes kaksinkertainen miehiin verrattuna. (Sutela 2006, 239–242.) Se, millaisena määräaikaiset palkansaajat kokevat asemansa työyhteisössä, kertoo omalta osaltaan myös määräaikaisen työntekijän saamasta sosiaalisesta tuesta. Erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa olevat naiset kokivat varsin usein, ettei heidän mielipidettään oteta samalla lailla huomioon kuin vakinaisten työntekijöiden ja etteivät he uskalla puuttua työympäristön epäkohtiin kuten vakinaiset työntekijät. Määräaikaisista naisista kolmasosa koki myös, että työvuoroissa on joustettava vakinaisia työntekijöitä enemmän työsuhteen jatkumisen varmistamiseksi. (Sutela 2006, 239–242.) Myös Miettisen (2007, 22) tutkimuksen mukaan määräaikaiselle työntekijälle jää usein heikoin asema työpaikan asioista, kuten työvuoroista sovittaessa. Määräaikaiset jäävätkin työsuhteen määräaikaisuuden myötä helposti ulkopuolelle myös muista työyhteisön toiminnoista, kuten kehittämistyöstä ja työn suunnittelusta. (Miettinen 2007, 22.)

Lehdon ym. (2005, 106) tutkimuksessa tuli luottamusmiesten kertomana esille, etteivät määräaikaiset uskalla tuoda epäkohtia esille vaikka niitä ilmenisikin, koska pelkäävät työsuhteensa jatkumisen puolesta. Saman tutkimuksen mukaan määräaikaiset eivät välttämättä uskalla tuoda mielipiteitään julki myöskään osallistuessaan työtehtäviinsä liittyvään päätöksentekoon. Kaikista määräaikaisista heikoimmassa asemassa työyhteisössä näyttävät kuitenkin olevan vuokratyöntekijät (esim. Lähtenmäki 2004; Lehto ym. 2005). He kokevat muun muassa pelkoa työvuorojen vähenemisestä joutuessaan kieltäytymään tarjotuista työvuoroista. Lähtenmäki (2004) onkin todennut vuokratyöntekijöiden olevan usein työpaikan hierarkian alimmalla tasolla. (Lähtenmäki 2004, 55–57.)

Määräaikaisten asemaa työyhteisössä voi työsuhteen lyhyen keston lisäksi vaikeuttaa sellainen työpaikan kulttuuri, jossa määräaikaisten mielipiteitä ei oteta huomioon, koska heillä ei ole kokemuksen tuomaa arvostusta muiden työntekijöiden silmissä (Lehto ym. 2005, 75). Myös Marko Elovainion ja Tarja Heponiemen (2011, 99)

tutkimuksen mukaan työntekijän kokemattomuus ja asema koulutettavana näyttävät selittävän osan määräaikaisen ja vakituisen henkilöstön työn psykososiaalisten tekijöihin liittyvistä kokemuseroista. Kuten Anna-Maija Lämsä ja Taru Hautala (2005, 123) ovat todenneet, ryhmän jäsenten statuserot vaikuttavat viestintätilanteissa eli viestinnässä näkyy tietty arvojärjestys. Tämä saattaa johtaa työyhteisössä heikkoihin määräaikaisten työntekijöiden vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksiin. Esimerkiksi Miettisen ja Mannisen (2006, 79) tutkimuksessa työpaikan kulttuuri ja esimiehen suhtautuminen olivat yhteydessä siihen, kuinka helpoksi määräaikaiset työntekijät kokivat työaikaan ja muiden työn järjestelyyn liittyvien toiveiden esittämisen.

Määräaikaisten työntekijöiden asemaa ilmentävät myös monet konkreettiset asiat, kuten työsuhde-edut. Vaikka työtoverit ja esimiehet pyrkisivätkin kohtelemaan määräaikaisia työntekijöitä samoin kuin vakituisia työntekijöitä, näyttää työyhteisössä kuitenkin olevan sellaisia rakenteellisia tekijöitä, jotka käytännössä erottavat määräaikaiset työntekijät vakituisista (esim. Viitala & Mäkipelkola 2005; Virtanen, Vahtera & Virtanen 2002; Mauno & Kinnunen 2005; Lehto ym. 2005). Tällaisia erottelevia asioita voivat olla muun muassa lomiin, työterveyspalveluihin ja sairaspoissaoloihin liittyvät asiat sekä monet henkilöstöedut, kuten lounas- tai liikuntaedut (Viitala & Mäkipelkola 2005; Laaksonen 1999, 8). Lisäksi tietyt palkanosat saattavat koskea vain pysyvässä työsuhteessa olevia työntekijöitä eikä määräaikaisten työntekijöillä välttämättä ole mahdollisuutta osallistua työnantajan tarjoamiin henkilöstökoulutuksiin (Koivula 2003; Miettinen 2007, 22). Monesti edellä käsitellyt edut ja oikeudet puuttuvat määräaikaistilanteesta kokonaan tai ovat erilaisia kuin vakinaisille työntekijöille. Näyttääkin siltä, etteivät työelämän rakenteet välttämättä ole sosiaalisesti tukevia määräaikaisen työntekijän kannalta.

5 TUTKIMUKSEN ASETELMA, AINEISTO JA MENETELMÄT

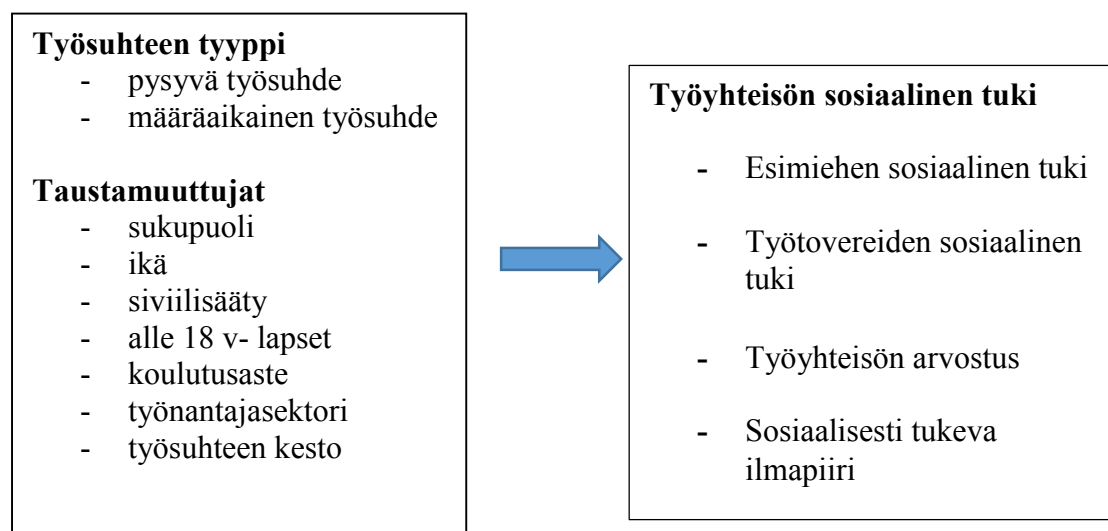
Tässä luvussa esittelen tutkimusasetelman ja tutkimuskysymyksen. Lisäksi kerron tutkielman aineistosta ja muuttujista ja lopuksi käyn läpi tutkielmassa käyttämäni analyysimenetelmät.

5.1 Tutkimusasetelma

Tässä tutkielmassa kiinnostukseni kohteena ovat määräaikaisten työntekijöiden kokemukset työyhteisön sosiaalisesta tuesta. Tarkoitukseni on vertailla määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa olevien kokemuksia. Pro gradu –tutkielmani tutkimuskysymys on:

Eroavatko määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa olevien kokemukset työyhteisön sosiaalisesta tuesta?

Työyhteisön sosiaalisella tuella tarkoitetaan tässä tutkielmassa esimieheltä ja työtovereilta saatua sosiaalista tukea, työyhteisöltä koettua arvostusta ja sosiaalisesti tukevaa ilmapiiriä. Muuttujien muodostaminen on kuvattu tarkemmin alaluvussa 5.3. Lisäksi mukana on taustamuuttujia. Tutkimusasetelma on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1. Tutkimusasetelma

5.2 Tutkimusaineisto: Työolotutkimus 2008

Tutkielmani aineistona on Tilastokeskuksen työolotutkimuksen aineisto vuodelta 2008. Tilastokeskuksen työolotutkimukset ovat laajoja haastattelututkimuksia, joita on tehty vuodesta 1977 alkaen säännöllisin väliajoin viidellä eri vuosikymmenellä. Uusin työolotutkimus on kerätty syksyn 2013 aikana, mutta sitä ei ollut mahdollista hyödyntää vielä tässä tutkielmassa. Työolotutkimukset kohdistuvat Suomessa asuviin 15–64-vuotiaisiin palkansaajiin, jotka edustavat kaikkia ammatti- ja toimialoja. Haastatteluissa on käsitelty työympäristöä, psyykkistä ja somaattista oireilua, työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä ja monia muita työelämään liittyviä aiheita. Vuodesta riippuen työolotutkimuksen otoskoko on ollut 3000–6000 palkansaajaa. Käyttämässäni vuoden 2008 työolotutkimuksessa otos oli 6500 palkansaajaa ja vastausprosentti 68, joten aineisto käsittää 4 392 henkeä. Iäkkäämmät palkansaajat olivat ahkerimpia vastaajia, kun taas alle 30-vuotiaiden ikäryhmissä vastausprosentit jäivät vanhempia ikäryhmiä alhaisemmiksi. Naisten vastausprosentti oli miesten vastausprosenttia korkeampi. (Lehto & Sutela 2008, 7; 227–228; Tilastokeskus 2008.)

Työolotutkimuksen aineistoa kerättiin ehdottamalla kuukausittaisen työvoimatutkimuksen puhelinhaastatteluun osallistuneille, vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleville palkansaajille osallistumista työolotutkimukseen ja sopimalla heidän kanssaan erillisestä käyntihaastattelusta. Käyntihaastattelut tehtiin pääosin maaliskuukokuussa 2008 ja ne kestivät keskimäärin hieman yli tunnin. Haastattelut toteutettiin yleisimmin vastaajan kotona, mutta haastatteluja tehtiin myös muun muassa työpaikalla, kirjastossa ja kahvilassa. (Lehto & Sutela 2008, 227.) Työolotutkimuksen yhteys työvoimatutkimukseen mahdollistaa työvoimatutkimuksessa kerättyjen taustatietojen hyödyntämisen työolotutkimuksessa. Hyödynnänkin omassa tutkielmassani myös työvoimatutkimuksesta siirrettyjä tietoja taustamuuttujien muodossa. Aineiston haastateltavat on numerokoodattu, joten yksittäisen vastaajan henkilöllisyyttä tai vastauksia ei ole mahdollista tunnistaa. Aineiston analyysissä käytössäni on ollut SPSS for Windows –ohjelman versio 21.

Tutkielmassani käytän siis valmista aineistoa, jolloin itse aineiston keruuseen ei ole mennyt aikaa. Aineiston positiivisiin puoliin kuuluu ehdottomasti sen suuri otoskoko, joka aineistoa itse kerätessä ei olisi mahdollinen. Täytyy kuitenkin muistaa, että

käyttämäni aineistoa ei ole alun perin kerätty juuri tämän tutkielman tutkimuskysymykseen vastaamista varten. Aineisto on kerätty vuoden 2008 keväällä, joten tämän tutkielman tulokset kertovat tilanteesta ennen vuoden 2008 loppupuolella alkanutta talouden taantumaa (Lehto & Sutela 2008, 8).

5.3 Muuttujat

Tässä tutkielmassa käytettävien muuttujien tarkoituksena on mitata työsuhteen tyyppiä ja työyhteisön sosiaalista tukea. Näiden muuttujien lisäksi käytän taustamuuttujina sukupuolta, ikää, siviilisäätystä, taloudessa asuvia lapsia, koulutusta, työnantajasektoria ja työsuhteen kestoa.

Selittävä muuttuja: Työsuhteen tyyppi

Tutkielman selittävänä muuttujana on työsuhteen tyyppi. Kyselylomakkeessa työsuhteen tyyppiä on kysytty seuraavasti: *Onko työsuhteenne sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi?* (A19). Vastausvaihtoehtoja ovat 1) toistaiseksi voimassa oleva ja 2) määräaikainen työsuhde. Työsuhteen tyyppiä mittaavan muuttujan jakauma on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Työsuhteen frekvenssijakauma (n, %)

Työsuhteen tyyppi	n	%
toistaiseksi voimassa oleva	3858	88
määräaikainen	533	12
Yhteensä	4392	100

Taustamuuttujat

Tutkielman sosiodemografisina taustamuuttujina on sukupuoli, ikä, siviilisäätystä, taloudessa asuvat lapset, koulutusaste, työnantajasektori sekä työsuhteen kesto. Taustamuuttujien jakaumat on esitetty taulukossa 2, josta ilmenee myös muuttujien luokittelu.

Taulukko 2. Luokiteltujen taustamuuttujien frekvenssijakaumat (n, %)

Taustamuuttujat	n	%
Sukupuoli		
nainen	2381	54
mies	2011	46
Ikä		
15–24	358	8
25–34	933	21
35–44	1108	25
45–54	1178	27
55–64	815	19
Siviilisäätö		
parisuhteessa (avio- tai avoliitto, rekisteröity parisuhde)	3214	73
ei parisuhteessa	1178	27
Taloudessa alle 18-vuotiaita lapsia		
kyllä	1734	39
ei	2658	61
Koulutusaste		
perusaste	619	14
keskiaste	1966	49
korkea-aste	1807	41
Työnantajasektori		
julkinen	1516	35
yksityinen	2876	65
Työsuhteen kesto		
alle vuosi	756	17
vuosi tai enemmän	3630	83

Selitettävät muuttujat: Työtoverien sosiaalinen tuki, Työyhteisön arvostus, Esimiehen sosiaalinen tuki ja Sosiaalisesti tukeva ilmapiiri

Työtoverien sosiaalinen tuki ja Työyhteisön arvostus

Selitettävänä muuttujina tässä tutkielmassa ovat työyhteisön eli esimiehen ja työtovereiden sosiaalista tukea, työyhteisön arvostusta ja sosiaalisesti tukevaa ilmapiiriä mittaavat muuttujat. Työtoverien sosiaalista tukea ja työyhteisön arvostusta mittaavina muuttujina käytän kysymyspatteriston B32 kysymyksiä B32B *Saatteko*

tukea ja rohkaisua työtovereiltanne kun työ tuntuu hankalalta? ja B32C *Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?* Käytän muuttujia erikseen, koska reliabiliteettikertoimen jäädessä matalaksi ($\alpha=0,571$) summamuuttujan muodostaminen ei ole mahdollista. Vastausvaihtoehdot molemmissa kysymyksissä ovat 1) *aina*, 2) *useimmiten*, 3) *joskus*, 4) *ei koskaan* ja 5) *ei sovi*. Koska kyseessä on järjestysasteikollinen muuttuja ja käytän analyysimenetelmänä logistista regressioanalyysia, olen uudelleenluokitellut nämä muuttujat kaksiluokkaisiksi dummy-muuttujiksi siten, että vastausvaihtoehdot aina ja useimmiten saavat arvon 1 ja vastausvaihtoehdot joskus ja ei koskaan arvon 0. Muuttuja on loogisempi, kun suurempi arvo tarkoittaa hyvää kokemusta työyhteisön sosiaalisesta tuesta tai arvostuksesta ja pienempi arvo negatiivisempaa kokemusta. Ylimääräinen tieto, eli vastausvaihtoehdot *ei sovi* ja *ei osaa sanoa* on poistettu molemmista muuttujista. Taulukoissa 3 ja 4 on esitetty työtoverituen ja työyhteisön arvostuksen uudelleenluokiteltujen dummy-muuttujien frekvenssijakaumat.

Taulukko 3. Työtoverien sosiaalisen tuen frekvenssijakauma (n, %)

Kokemus työtoverien sosiaalisen tuen saatavuudesta	n	%
aina tai useimmiten	3247	76
joskus tai ei koskaan	1054	25
yhteensä	4301	100

Taulukko 4. Työyhteisön arvostuksen frekvenssijakauma (n, %)

Kokemus työyhteisön arvostuksesta	n	%
aina tai useimmiten	3587	82
joskus tai ei koskaan	772	18
yhteensä	4359	100

Esimiehen sosiaalinen tuki

Esimiehen sosiaalista tukea mittaavana muuttujana käytän summamuuttujaa, jonka muodostin lomakkeen kysymyssarjasta C15. Siinä esitetään 15 esimiestä koskevaa väittämää, kuten C15A *Esimieheni tukee ja rohkaisee minua* ja C15G *Minun ja*

esimieheni välillä on paljon ristiriitoja. Vastausvaihtoehdot jokaisen väitteen kohdalla ovat viisikohtaisen Likert-asteikon muodossa seuraavasti: 1) *Täysin samaa mieltä*, 2) *Jokseenkin samaa mieltä*, 3) *Ei samaa eikä eri mieltä*, 4) *Jokseenkin eri mieltä*, 5) *Täysin eri mieltä* ja 6) *Ei sovi*. Kaksi viimeistä kysymyspatteriston kysymystä (C15N ja C15O) jätin kokonaan huomioimatta, sillä ne mittaavat esimiehen kohtelun tasa-arvoa, joka ei sovi sisällöllisesti yhteen muiden kysymysten kanssa.

Kahta muuttujaa (C15G ja C15H) lukuun ottamatta kysymykset on esitetty positiivisessa muodossa. Summamuuttujan muodostamisen, reliabiliteetin laskemisen ja tulosten havainnollistamisen vuoksi käänsin kaikkien positiiviseen suuntaan kysytyjen kysymysten (C15A-F ja C15I-M) asteikon siten, että vastausvaihtoehdot ovat 1) *Täysin eri mieltä*, 2) *Jokseenkin eri mieltä*, 3) *Ei samaa eikä eri mieltä*, 4) *Jokseenkin samaa mieltä* ja 5) *Täysin samaa mieltä*. Vastausskaalan kääntäminen teki muuttujasta sellaisen, että mitä suuremman arvon se saa, sitä positiivisempi on vastaajien kokemus esimiehestä. Vastaavasti mitä pienemmän arvon muuttuja saa, sitä negatiivisempi vastaajien kokemus esimiehestä on. Näin ollen muuttuja on nyt hieman loogisempi. Lisäksi jokaisesta muuttujasta (C15A-M) on poistettu kaikki ylimääräinen tieto, kun mukana eivät ole vaihtoehdot *ei sovi*, *ei halua vastata* ja *ei osaa sanoa*.

Summamuuttujan muodostamisessa käytin apuna faktorianalyysiä, jonka perusteella valitsin muuttujat summamuuttujaan. Valitsin faktorianalyysin ekstrakointimenetelmäksi Maximum likelihood - menetelmän, sillä havaintoja on paljon. En määrittänyt ennalta faktoreiden lukumäärää. KMO ja Bartlettin testeissä KMO sai arvon 0,950 ja $p < 0,001$, joten väittämät korreloivat keskenään. Aineisto tuotti yhden faktorin, jonka ominaisarvo oli suurempi kuin yksi (6,879). Faktorilatausten arvot vaihtelivat 0,537 ja 0,839 välillä, joten kaikki lataukset voidaan katsoa merkittävän suuruisiksi. Faktori kuvaa esimiehen tukeen liittyviä tekijöitä. Faktorin selitysaste on 49 prosenttia, mitä ihmistieteissä voidaan pitää varsin hyvänä tasona (Jokivuori & Hietala 2007, 98).

Muuttujien kommunaliteetit kertovat sen, kuinka suuri osuus yksittäisen väittämän vaihtelusta selittyy faktorin avulla. Kommunaliteetin arvon riittävälle tasolle ei ole olemassa täsmällistä tilastollista kriteeriä. Tässä faktorianalyysissä kommunaliteetit vaihtelivat 0,29:sta 0,70:ään painottuen kuitenkin välille 0,40–0,70. Analyysistä ei siis

tarvitse pudottaa mitään muuttujaa pois. Summamuuttujan väittämille laskettu reliabiliteettikerroin, Cronbachin alfa saa hyvän arvon ($\alpha=0,924$). Alfa arvo ei kasva eikä siis mittarin konsistenssi parane, vaikka jokin muuttujista jätettäisiin mittarin ulkopuolelle. Muuttujat ovat siis sisäisesti yhtenäisiä. Esimiehen tukea mittaavaan summamuuttujaan on siis laskettu mukaan seuraavat 13 väitettä: A) *Esimieheni tukee ja rohkaisee minua*, B) *Esimieheni antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista*, C) *Esimieheni on innostava*, D) *Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme*, E) *Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista*, F) *Esimieheni luottaa työntekijöihinsä*, G) *Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja*, H) *Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista*, I) *Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään*, J) *Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni*, K) *Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni*, L) *Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen sekä M) Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja*. Esimiehen sosiaalista tukea mittaava summamuuttuja on analyysissä mukana jatkuvana muuttujana ja sen jakauma on esitetty taulukossa 5.

Taulukko 5. Esimiehen sosiaalisen tuen summamuuttujan frekvenssijakauma (n, %)

Kokemus esimiehen sosiaalisesta tuesta	n	%
täysin samaa mieltä	762	18
jokseenkin samaa mieltä	2160	50
ei samaa eikä eri mieltä	1025	24
jokseenkin eri mieltä	352	8
täysin eri mieltä	45	1
yhteensä	4344	100

Sosiaalisesti tukeva ilmapiiri

Edellä esitettyjen muuttujien lisäksi tutkielman selitettävänä muuttujana on sosiaalisesti tukeva ilmapiiri. Myös sosiaalisesti tukevaa ilmapiiriä mitataan summamuuttujalla, joka muodostettiin kysymyssarjan C19 kysymyksistä. Kysymyspatteristossa on esitetty 11 työpaikkaa ja sen ilmapiiriä koskevaa väittämää. Summamuuttujaan valitut neljä väittämää ovat: C19C *Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki*, C19D *Työpaikallamme ilmapiiri on kannustava*, C19F *Työpaikallamme keskustellaan*

riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista ja C19H Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti. Vastausvaihtoehdot ovat Likert-asteikon muodossa: 1) *Täysin samaa mieltä*, 2) *Jokseenkin samaa mieltä*, 3) *Ei samaa eikä eri mieltä*, 4) *Jokseenkin eri mieltä*, 5) *Täysin eri mieltä* ja 6) *Ei sovi*.

Summamuuttujan muodostamista ja tulosten havainnollistamista varten käänsin kaikkien positiivisessa muodossa esitettyjen kysymysten (C19A, C19C-D, C19F-C19K) vastausasteikon siten, että muuttujan pienemmät arvot tarkoittavat negatiivista kokemusta sosiaalisesti tukevasta ilmapiiristä ja suuremmat arvot positiivista kokemusta. Vastausvaihtoehdot positiiviseen suuntaan kysytyissä kysymyksissä ovat siis 1) *Täysin eri mieltä*, 2) *Jokseenkin eri mieltä*, 3) *Ei samaa eikä eri mieltä*, 4) *Jokseenkin samaa mieltä* ja 5) *Täysin samaa mieltä*. Vastauskaalan kääntämisen lisäksi poistin jokaisesta muuttujasta ylimääräisen tiedon eli vastausvaihtoehdot *ei sovi*, *ei halua vastata* ja *ei osaa sanoa*. Kysymyssarjan viimeisen kysymyksen (C19K *Työpaikallamme suhtaudutaan tasa-arvoisesti ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin*) jätin kokonaan huomioimatta, sillä se ei sovi sisällöllisesti yhteen muiden väittämien kanssa ja lisäksi se sisältää huomattavan määrän puuttuvia tietoja (1703).

Summamuuttujaan mukaan otettavat muuttujat valitsin faktorianalyysin avulla. Koska havaintoja on paljon, valitsin faktorianalyysin ekstrakointimenetelmäksi Maximum likelihood – menetelmän. Faktorianalyysissä mukana olleet väittämät korreloivat keskenään, sillä KMO sai arvon 0,885 ja $p=0,000$. En määritellyt ennalta faktoreiden lukumäärää, vaan aineisto tuotti kaksi faktoria, jonka ominaisarvot olivat suurempia kuin yksi (4,195 ja 1,013). Faktori 1 näyttää kuvaavan sosiaalisesti tukevaa ilmapiiriä. Kun faktorilatauksen raja-arvona on 0,5, Faktori 1:lle latautuvat muuttujat ovat C avoin ilmapiiri ja yhteishenki, D kannustava ilmapiiri, F riittävä keskustelu työn järjestämisestä tai ongelmista ja H avoin tiedonvälitys työpaikalla. Näiden muuttujien lataukset vaihtelevat 0,508 ja 0,829 välillä. Faktorin selitysaste on 42 prosenttia. Avoin tiedonvälitys työpaikalla (H) sai latauksen kummallakin faktorilla, joista ensisijaisesti ykkösfaktorilla. Faktori 2:lle latautuivat lisäksi G vanhempien työntekijöiden työkokemuksen arvostaminen sekä I eri-ikäisten työntekijöiden kykyjen tasapuolinen hyväksikäyttö. Kokonaan faktoreiden ulkopuolelle jäi 4 muuttujaa.

Faktorille 1 latautuvien muuttujien kommunaliteetit vaihtelevat 0,45:sta 0,75:een, joten voidaan katsoa, että faktori selittää riittävästi jokaisen väittämän vaihtelua. Laskettaessa reliabiliteettikerrointa summamuuttujaan mukaan otetuille väittämille saa Cronbachin alfa hyvän arvon ($\alpha=0,844$), joten muuttujat ovat sisäisesti yhtenäisiä. Sosiaalisesti tukevaa ilmapiiriä mittaavan summamuuttujan muodostavat siis seuraavat neljä väitettä: C) *Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki*, D) *Työpaikallamme ilmapiiri on kannustava*, F) *Työpaikallamme keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista* ja H) *Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti*.” Sosiaalisesti tukevaa ilmapiiriä mittaava summamuuttuja on analyysissä mukana jatkuvana muuttujana ja sen jakauma on esitetty taulukossa 6.

Taulukko 6. Sosiaalisesti tukevan ilmapiirin summamuuttujan frekvenssijakauma (n, %)

Kokemus sosiaalisesti tukevasta ilmapiiristä	n	%
täysin samaa mieltä	501	11
jokseenkin samaa mieltä	2035	47
ei samaa eikä eri mieltä	1208	30
jokseenkin eri mieltä	509	12
täysin eri mieltä	124	3
yhteensä	4377	100

5.4 Menetelmät

Analyysimenetelminä olen tässä tutkielmassa käyttänyt niin kuvailevia ja kuin monimuuttujamenetelmiäkin. Monimuuttujamenetelmistä käytin logistista regressioanalyysiä ja kovarianssianalyysiä sekä muuttujien muodostamisen apuna faktorianalyysiä, jota olen käsitellyt tarkemmin alaluvussa 5.3.

Kuvailevien kvantitatiivisten menetelmien tarkoituksena on tiivistää mittaustulosten vaihtelua aineistossa ja esittää se helpommin ymmärrettävässä ja tulkittavassa muodossa (Nummenmaa 2009, 17). Tässä tutkielmassa olen kuvailevina menetelminä käyttänyt frekvenssijakaumia, keskiarvoja, korrelaatioita ja ristiintaulukointeja. Ristiintaulukointi on kahden tai useamman muuttujan välisiä riippuvuuksia havainnollistava menetelmä, jossa tutkitaan selitettävän muuttujan jakautumista

selittävän muuttujan luokkiin. Ristiintaulukoinnin tulosten tilastollista merkitsevyyttä mitataan Khiin neliö -testillä, joka on ns. riippumattomuustesti. χ^2 -testissä oletuksena on muuttujien välinen riippumattomuus ja siinä tarkastellaan havaittujen ja odotettujen frekvenssien eroa. Mikäli erot ovat tarpeeksi suuria, voidaan todeta, etteivät ne todennäköisesti johdu vain sattumasta, vaan havaitut erot ovat löydettävissä myös perusjoukossa. (Metsämuuronen 2003, 452; FSD 2014b.) χ^2 -testin tuloksista tärkein on p-arvo, joka kertoo virhepäätelmän todennäköisyyden, kun oletuksena on, että muuttujien väliset erot löytyvät myös perusjoukosta. P-arvon tulkintaa varten tuleekin määritellä merkitsevyystasot. Käytän omassa tutkielmassani yleisesti tieteellisessä tutkimuksessa käytettyjä merkitsevyystasoja, jotka ovat: $p < 0,001^{***}$ tilastollisesti erittäin merkitsevä, $p < 0,01^{**}$ tilastollisesti merkitsevä ja $p < 0,05^*$ tilastollisesti melkein merkitsevä. P-arvo siis kertoo virheellisen päätelmän todennäköisyyden, joten esimerkiksi $p\text{-arvo} < 0,05$ tarkoittaa, että saadun tuloksen virheellisyyden todennäköisyys on pienempi kuin 5 prosenttia. Merkitsevyystasot ovat kuitenkin täysin sopimuksenvaraisia, joten on tärkeää arvioida tilastollisen merkitsevyyden lisäksi myös tutkimuksen tulosten sisällöllistä merkityksellisyyttä. (FSD 2014a.)

Kuvailevien menetelmien lisäksi käytän tässä tutkielmassa monimuuttujamenetelmiä, joiden avulla voidaan tarkastella usean muuttujan yhteyttä selitettävään ilmiöön ja näin suurentaa ilmiön selitystasoa (Jokivuori & Hietala 2007, 38). Logistisessa regressioanalyysissä pyritään ennustamaan selitettävän muuttujan vaihtelua selittävien muuttujien avulla (Nummenmaa 2009, 332). Selittäviä muuttujia ei kuitenkaan voida logistisen regressioanalyysin perusteella suoraan tulkita syyksi tutkittavalle selitettävälle tekijälle, sillä logistinen regressioanalyysi etsii vain asioiden välistä yhteyttä (Metsämuuronen 2008, 116). Logistisessa regressioanalyysissä pyritään ennustamaan todennäköisyyttä eli sitä, kuinka todennäköisesti tarkasteltavana oleva asia tapahtuu tai pätee (Jokivuori & Hietala 2007, 70).

Logistista regressioanalyysiä voidaan pitää joustavana menetelmänä, sillä se ei tee oletuksia selittävien muuttujien mitta-asteikoista. Selittäviksi muuttujiksi sopivat siis niin luokitteluasteikolliset kuin jatkuvatkin muuttujat. (Jokivuori & Hietala 2007, 56.) Myöskään muuttujien välisiä yhteyksiä ei oleteta lineaarisiksi, kuten lineaarisessa regressioanalyysissä. Logistinen regressioanalyysi onkin epäparametrinen vastine lineaariselle regressioanalyysille. (Nummenmaa 2009, 330, 343.)

Joustavuudestaan huolimatta logistinen regressioanalyysi vaatii kuitenkin joidenkin ehtojen täyttymistä. Logistinen regressio on multikollineaarisuudelle herkkä analyysimenetelmä, joten oletuksena on, etteivät selittävät muuttujat korreloi keskenään. Tärkeimpänä logistisen regressioanalyysin tekemistä oletuksista voidaan pitää oletusta selitettävän muuttujan kaksi- tai useampiluokkaisuudesta. Logistiset regressiomallit onkin jaettu binäärisiin logistisiin ja multinominaalisiin logistisiin malleihin, joiden näkyvin ero on selitettävän muuttujan luokkien lukumäärä. Selitettävä muuttuja on binäärisessä logistisessa regressioanalyysissä kaksiluokkainen, kun taas multinominaalisessa logistisessa regressioanalyysissä luokkien lukumäärälle ei ole rajoituksia. (Metsämuuronen 2008, 116; Nummenmaa 2009, 331–332.)

Vaikka logistisessa regressiossa selitettävän muuttujan oletetaan olevan kategorinen, ei se kuitenkaan rajoita analyysimenetelmän käyttöä kovinkaan paljon. Selitettävät muuttujat voivat olla lähes millaisia tahansa, sillä alun perin jatkuva tai useampiluokkainen muuttuja voidaan muuttaa kaksiluokkaiseksi eli dikotomisoida, kuten alaluvussa 5.3 tein tämän tutkielman työtoveritukea ja arvostusta mittaaville muuttujille. Koska selitettävä muuttuja on kategorinen, pyritään logistisessa regressioanalyysissä siis ennustamaan jatkuvien tai kategoristen muuttujien avulla sitä, miten havainnot jakautuvat selitettävän muuttujan luokkiin. (Nummenmaa 2009, 331–332.)

Logistisen regressioanalyysin lisäksi käytän toisena monimuuttujamenetelmänä kovarianssianalyysiä, joka sopii erityisesti kokeellisiin tutkimusasetelmiin. Kovarianssianalyysin avulla voidaan selvittää, onko ryhmien keskiarvoissa tilastollisesti merkitsevää eroa. (Metsämuuronen 2008, 182.) Pertti Jokivuoren ja Risto Hietalan (2007, 142) mukaan kovarianssianalyysi on tavallaan regressioanalyysin ja varianssianalyysin yhdistelmä. Tavallisesta varianssianalyysistä poiketen kovarianssianalyysissä voi luokiteltujen selittävien muuttujien lisäksi olla myös jatkuvia selittäviä muuttujia, ja näin ollen kovarianssianalyysillä voidaankin tutkia samanaikaisesti niin luokiteltujen kuin jatkuvienkin muuttujien vaikutusta vastemuuttujaan. Kovarianssianalyysissä malliin otetaan mukaan kovariaatti, jolla pyritään vähentämään satunnaista vaihtelua selvitetessä, onko ryhmien keskiarvoissa tilastollisesti merkitsevää eroa. Kovarianssianalyysissä siis tarkastellaan ryhmien

keskiarvojen mahdollista eroavaisuutta, kun selittävien muuttujien arvoja on korjattu kovariaatin tuomalla lisäinformaatiolla. (Metsämuuronen 2008, 182; Jokivuori & Hietala 2007, 143; Metsämuuronen 2005, 747.)

Kuten varianssianalyysissä, myös kovarianssianalyysissä oletetaan, että kunkin ryhmän populaatiot ovat riittävän normaalisti jakautuneet ja havainnot ovat toisistaan riippumattomia. Myös kunkin ryhmän varianssien oletetaan olevat yhtä suuret. Tärkeimpänä oletuksena voidaan pitää oletusta kovariaatin ja selitettävän muuttujan välillä olevan yhteyden lineaarisuudesta. Kovariaatit eivät myöskään saa olla keskenään multikollineaarisia, mikä on tärkeää muun muassa tulosten tulkinnallisuuden kannalta. (Metsämuuronen 2008, 183–184.)

6 TULOKSET: TYÖSUHTEEN TYYPPI JA TYÖYHTEISÖN SOSIAALINEN TUKEA

Tässä luvussa esittelen tutkielman tulokset ja vastaan tutkimuskysymykseen. Ensin kuvaan työsuhteen tyypin jakautumista valittujen taustamuuttujien mukaan alaluvussa 6.1. Varsinaisia tutkittavia muuttujia käsittelen alaluvussa 6.2, jossa esittelen tulokset työyhteisön sosiaalisen tuen kokemisesta työsuhteen tyypin mukaan. Olen tutkinut työyhteisön sosiaalisen tuen kokemuksia neljän eri muuttujan avulla. Muuttujien perusteella alaluku 6.2 jakaantuu neljään alalukuun, joissa tarkastelun alla on työsuhteen tyypin yhteys työtovereiden sosiaaliseen tukeen, työyhteisön arvostukseen, esimiehen sosiaaliseen tukeen ja sosiaalisesti tukevaan ilmapiiriin.

6.1 Työsuhteen tyyppi

Tutkielmassa käytetyn aineiston eli työolotutkimuksen 2008 (N=4 392) perusteella määräaikaaisessa työsuhteessa on 12 prosenttia palkansaajista ja pysyvässä työsuhteessa 88 prosenttia palkansaajista. Taulukossa 7 on esitetty työsuhteen tyypin jakautuminen taustamuuttujien mukaan. Mukana ovat kaikki taustamuuttujat, mutta jatkuvana muuttujana tässä tutkielmassa muuten käytettävä ikämuuttuja on ristiintaulukointia varten luokiteltu viiteen ikäryhmään.

Taulukosta 7 on havaittavissa, että taustamuuttujissa on eroja määräaikaaisessa ja pysyvässä työsuhteessa olevien välillä. Määräaikaaiset työsuhteet näyttävät vuoden 2008 työolotutkimuksen perusteella olevan sukupuolittunut ilmiö, sillä taulukon perusteella pysyvässä työsuhteessa olevista naisista ja miehistä on molempia noin puolet, mutta määräaikaaisessa työsuhteessa olevista naisista on 71 prosenttia. Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$), joten se on yleistettävissä koskemaan kaikkia suomalaisia palkansaajia alle 0,1 prosentin virhetodennäköisyydellä. Paitsi naisiin, on määräaikainen työ painottunut myös nuoriin, sillä määräaikaaisista työntekijöistä yli puolet (56 %) sijoittuu ikäryhmiin 15–24-vuotiaat (23 %) ja 25–34-vuotiaat (33 %). Pysyvässä työsuhteessa olevista vain neljäsosa sijoittuu näihin kahteen nuorimpaan ikäryhmään, kun taas ikäryhmät 35–44-vuotiaat, 45–54-vuotiaat ja 55–64-vuotiaat muodostavat valtaosan (74 %) vakinaisista työntekijöistä. Myös tämä tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$).

Taulukko 7. Työsuhteen tyypin jakautuminen taustamuuttujien mukaan (%)

Työsuhteen tyyppi			
	Toistaiseksi voimassa oleva (n=3858) 88 %	Määräaikainen (n=533) 12 %	
	%	%	
Sukupuoli			
nainen	52	71	$\chi^2=65,09$; df=1; p=0,000
mies	48	29	
yhteensä	100	100	
Ikä			
15–24	6	23	$\chi^2=269,71$; df=4; p=0,000
25–34	20	33	
35–44	26	20	
45–54	28	17	
55–64	20	8	
yhteensä	100	100	
Siviilisääty			
parisuhteessa	75	62	$\chi^2=37,88$; df=1; p=0,000
ei parisuhteessa	25	38	
yhteensä	100	100	
Taloudessa alle 18-vuotiaita lapsia			
kyllä	40	36	$\chi^2=3,05$; df=1; p=0,081
ei	60	64	
yhteensä	100	100	
Koulutusaste			
perusaste	14	16	$\chi^2=8,66$; df=2; p=0,013
keskiaste	44	49	
korkea-aste	42	35	
yhteensä	100	100	
Työnantajasektori			
julkinen	31	59	$\chi^2=159,94$; df=1; p=0,000
yksityinen	69	41	
yhteensä	100	100	
Työsuhteen kesto			
alle vuosi	11	61	$\chi^2=818,45$; df=1 ; p=0,000
vuosi tai enemmän	89	39	
yhteensä	100	100	

χ^2 =Khiin neliö; df=vapausasteet; p=Khiin neliötestin merkitsevyys

Määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa työskentelevät eroavat myös siviilisäädyn suhteen, sillä vakinaisista palkansaaajista 75 prosenttia elää parisuhteessa kun taas määräaikaisista vain 62 prosenttia. Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$). Lapsia näyttäisi olevan pysyvässä työsuhteessa olevilla hieman määräaikaisia useammin, mutta tulos ei kuitenkaan ole yleistettävissä kaikkia palkansaaajia koskevaksi ($p = 0,081$). Koulutusastetta tarkasteltaessa voidaan havaita, että määräaikaiset työntekijät näyttävät olevan keskimäärin hieman alemmin koulutettuja kuin vakinaiset työntekijät. Ero on huomattavissa etenkin korkea-asteen koulutuksen osuuksissa, sillä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevista 42 prosentilla on korkea-asteen koulutus kun taas määräaikaisilla korkea-asteen koulutettujen osuus on 35 prosenttia. Khiin neliö-testin p-arvo on 0,013, joten tulosta voidaan pitää kuitenkin vain tilastollisesti melkein merkitsevä (p<0,05).

Määräaikaiset ja vakinaiset työsuhteet ovat jakautuneet hyvin eri tavoin julkiselle ja yksityiselle työnantajasektorille. Kolme viidestä (59 %) määräaikaisesta työskentelee julkisella sektorilla, kun taas vakinaisista vain kolmasosalla (31 %) on julkinen sektori työnantajana. Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$) eli yleistettävissä koskemaan kaikkia suomalaisia palkansaaajia alle 0,1 prosentin virhetodennäköisyydellä. Työsuhteen keston mukaan tarkasteltuna määräaikaiset ja vakinaiset työntekijät erosivat odotetusti toisistaan. Määräaikaisista 39 prosenttia on työskennellyt samassa työpaikassaan yhtäjaksoisesti vuoden tai kauemmin, kun taas vakinaisista näin on valtaosalla (89 %), sillä vain 11 prosenttia vakinaisista työntekijöistä on ollut työsuhteessaan alle vuoden. Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$). Yhteenvetona työsuhteen tyypin ja taustamuuttujien jakaumien tarkastelusta voidaan todeta, että vakinaisessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien välillä on osoitettavissa jonkin verran eroja sosiodemografisten taustatekijöiden suhteen. Seuraavissa analyysissä otankin huomioon taustamuuttujien vaikutuksen.

6.2 Työyhteisön sosiaalinen tuki

6.2.1 Työtovereiden sosiaalinen tuki

Kokemusta työtovereiden sosiaalisesta tuesta mitataan alun perin neljäloukkaisella, järjestysasteikollisella muuttujalla, jonka olen logistista regressioanalyysiä varten koodannut kaksiluokkaiseksi dummy-muuttujaksi. Näin ollen muuttuja saa arvoja 1 ja 0, jolloin 1 tarkoittaa vastaajan saavan työtoveritukea aina tai useimmiten ja 0 että vastaaja kokee saavansa työtoveritukea joskus tai ei koskaan.

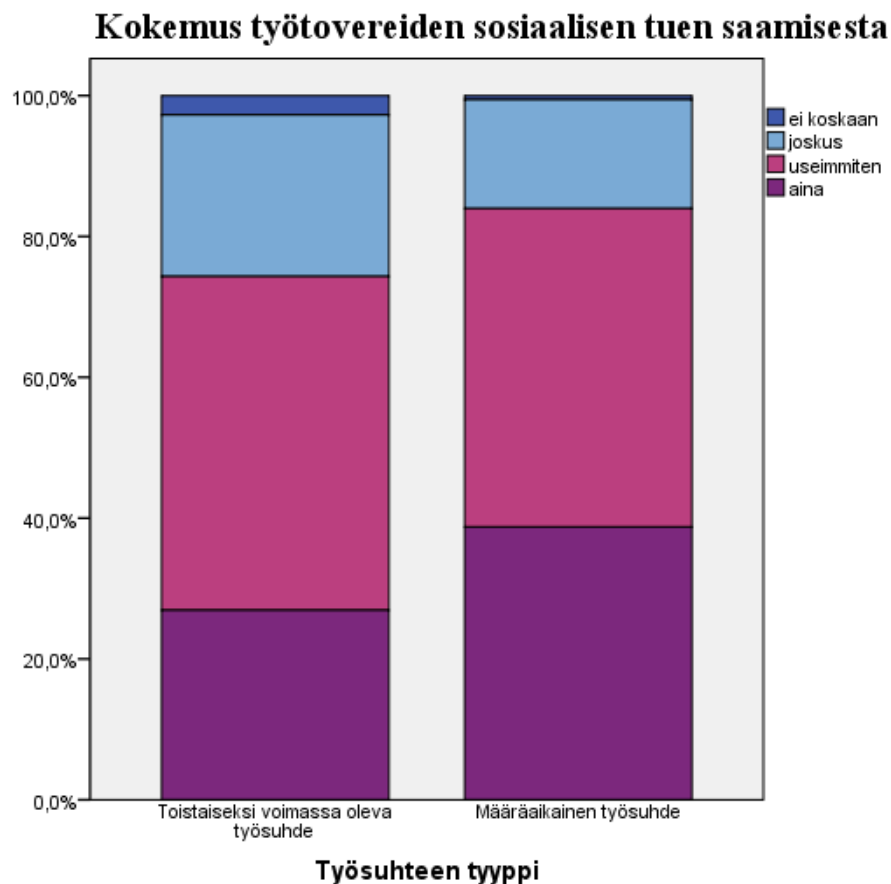
Suomalaiset palkansaajat näyttävät saavan sosiaalista tukea työtovereiltaan kohtuullisen paljon, sillä työtoveritukea mittaavan dummymuuttujan frekvenssit jakautuvat siten, että kolme neljäsosaa vastaajista kokee saavansa tukea työtovereilta aina tai useimmiten ja vain neljännes joskus tai ei koskaan. Kun vertaillaan määräaikaista ja vakinaisia työntekijöitä ristiintaulukoinnin (taulukko 8) avulla voidaan ehkä hieman yllättäenkin havaita, että määräaikaiset (84 %) kuuluvat vakinaisia (74 %) useammin niiden vastaajien ryhmään, jotka kokevat saavansa sosiaalista tukea työtovereiltaan aina tai useimmiten. Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$), eli se on yleistettävissä koskemaan kaikkia suomalaisia palkansaajia alle 0,1 prosentin virhetodennäköisyydellä.

Taulukko 8. Työtoverien tuen kokeminen työsuhteen tyypin mukaan (%)

Työsuhteen tyyppi			
	Toistaiseksi voimassa oleva	Määräaikainen	
	%	%	
Työtoverituen kokeminen			
aina tai useimmiten	74	84	$\chi^2=23,196$; df=1, p=0,000
joskus tai ei koskaan	26	16	
yhteensä	100	100	

Työtoverituen mittari on ennen muuttujan uudelleenkodeusta ollut järjestysasteikollinen muuttuja, jonka vastausvaihtoehdot ovat *aina*, *useimmiten*, *joskus* ja *ei koskaan*. Kun tarkastellaan tämän 4-luokkaisen muuttujan jakautumista työsuhteen

tyyppin mukaan (kuvio 2) voidaan havaita, että suurin ero määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden välillä on työtoveritukea aina saavien osuudessa. Määräaikaista peräti 39 prosenttia kokee saavansa aina sosiaalista tukea työtovereiltaan kun taas vakinaisista samoin koki 27 prosenttia. Vastaavasti sosiaalista tukea työtovereilta joskus saavien osuudet ovat painottuneet toisinpäin siten, että vakinaiset työntekijät (23 %) ovat vastanneet määräaikaista (16 %) useammin saavansa sosiaalista tukea työtovereilta joskus.



Kuvio 2. Työtoverien tuen kokeminen työsuhteen tyyppin mukaan (%)

Työsuhteen tyyppin ja taustamuuttujien yhteyttä työtoverituen kokemiseen tutkin logistisella regressioanalyysillä (taulukko 9). Muodostamassani logistisessa regressioanalyysimallissa vastemuuttujana on kaksiluokkainen työtoveritukea mittaava muuttuja. Malli selittää Nagelkerke R-square -testin mukaan 5,9 prosenttia työtoverituen kokemisen vaihtelusta. Mallin selitysaste ei siis ole kovin suuri. Regressiomallin ja aineiston välistä yhteensopivuutta tarkasteltaessa Hosmer-

Lemenshow-testin avulla näyttää siltä, että malli ja aineisto sopivat erittäin hyvin yhteen ($p=0,293$). Jotta mallin ja aineiston voi todeta yhteensopiviksi, tulee p-arvo olla yli 0,05 (Jokivuori & Hietala 2007).

Taulukko 9. Logistinen regressiomalli työsuhteen tyypin ja taustamuuttujien yhteydestä koettuun työtoverien tukeen

työtoverituki			
Muuttuja	OR	95 % CI	p-arvo
Työsuhteen tyyppi		0,66–1,15	0,322
Määräaikainen	1,00		
Toistaiseksi voimassa oleva	0,87		
Sukupuoli		0,43–0,57	<0,001
nainen	1,00		
mies	0,49		
Ikä	0,98	0,98–0,99	<0,001
Siviilisäätty		0,93–1,32	0,234
ei parisuhteessa	1,00		
parisuhteessa	1,11		
Alle 18-vuotiaat lapset		0,77–1,06	0,196
ei	1,00		
kyllä	0,9		
Koulutusaste			
korkea-aste	1,00		0,014
keskiaste	0,73	0,58–0,90	0,004
perusaste	0,87	0,75–1,00	0,093
Työnantajasektori		0,95–1,33	0,171
yksityinen	1,00		
julkinen	1,13		
Työsuhteen kesto		1,13–1,81	0,003
vuosi tai enemmän	1,00		
alle vuosi	1,43		

OR = Odds Ratio, ristitulosuhde

95 % CI = luottamusväli

p-arvo = Waldin testi

Mallin ja aineiston yhteensopivuus näyttäytyy kuitenkin eri tavoin kun sitä tarkastellaan luokittelutaulukon avulla. Sen mukaan malliin valittujen selittäjien avulla pystytään luokittelemaan kaikkiaan 75,5 prosenttia havainnoista. Oikein aina tai useimmiten vastanneet pystytään luokittelemaan 100 prosenttisesti, mutta joskus tai ei koskaan - vastanneiden ryhmää ei tällä mallilla tavoiteta lainkaan.

Taulukossa 9 on esitetty logistisen regressioanalyysin tulokset ristitulosuhteina (OR). Logistisen regressioanalyysin perusteella työsuhteen tyyppi ei ennusta työtoverituen kokemista. Sen sijaan sukupuoli, iällä, koulutusasteella ja työsuhteen kestolla on yhteys työtovereilta saadun sosiaalisen tuen kokemukseen. Muut tutkimuksessa mukana olevat taustamuuttujat eivät vaikuttaneet tilastollisesti merkitsevästi työtoverituen kokemisen todennäköisyyteen.

Ikä ja sukupuoli ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p < 0,001$) selittäjiä työtovereiden sosiaalisen tuen kokemisessa. Miehillä todennäköisyys kokea työtovereiden sosiaalista tukea on 0,49-kertainen naisiin verrattuna, eli naiset kokevat työtovereiden sosiaalista tukea noin kaksi kertaa useammin kuin miehet. Sukupuolimuuttujan 95 prosentin luottamusväli on kapea, eli kertoimeen liittyvä satunnaisvaihtelu on vähäistä.

Iän ristitulosuhde on 0,98, joka tarkoittaa sitä, että vuotta vanhempi vastaaja kuuluu hieman todennäköisemmin siihen vastaajien joukkoon, joka ei ole kokenut työtovereiden sosiaalista tukea aina tai useimmiten. Yleistäen nuoremmat palkansaajat siis kokevat hieman vanhempia enemmän saavansa sosiaalista tukea työtovereilta. Iän kohdalla ristitulosuhde ja luottamusväli ovat lähellä yhtä, joten tulokseen on suhtauduttava varauksella.

Sukupuolen ja iän lisäksi myös työsuhteen kesto ja koulutusaste näyttävät selittävän todennäköisyyttä kokea työtoveritukea. Koulutusaste vaikuttaa työtoverituen kokemukseen siten, että korkea-asteen koulutuksen saaneet näyttävät kokevan työtovereiden sosiaalista tukea hieman useammin kuin keski-asteen ja perus-asteen koulutuksen saaneet. Vähiten kaikista kolmesta ryhmästä työtoveritukea näyttävät kokevan keski-asteen koulutuksen saaneet ($OR=0,73$, $p=0,004$). Kuitenkin perus-asteen koulutuksen saaneiden ryhmän ($OR=0,87$, $p=0,093$) tilastollinen merkitsevyys

menee yli 0,05 raja-arvon ja luottamusväli ulottuu 1,0:een, joten tulkitsen, ettei perusasteen koulutuksen saaneiden ryhmä eroa työtoverituen kokemisessa korkeasteen koulutuksen saaneisiin verrattuna.

Tämän tutkimuksen kannalta mielenkiintoisin logistisen regressiomallin perusteella noussut työtoveritukea selittävä tekijä on työsuhteen kesto. Mallin mukaan alle vuoden kestäneessä työsuhteessa olevat kokevat työtovereiden sosiaalista tukea aina tai useimmiten 1,43 kertaa todennäköisemmin kuin vastaajat, jotka ovat olleet työsuhteessaan vuoden tai kauemmin. Tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p=0,003$) ja luottamusväli suhteellisen kapea, joten tulosta voi pitää luotettavana.

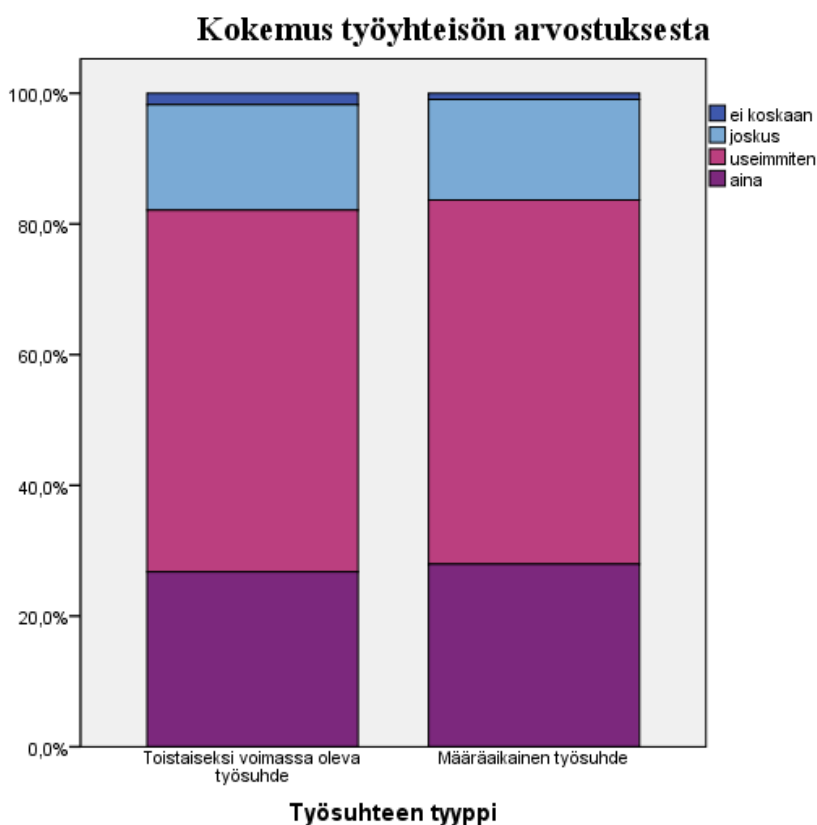
6.2.2 Työyhteisön arvostus

Koetun työyhteisön arvostuksen mittarina tässä tutkielmassa on logistista regressioanalyysiä varten dummymuuttujaksi uudelleenluokiteltu muuttuja. Muuttuja saa siis dummymuuttujana arvoja 1 ja 0. Mikäli vastaaja kokee olevansa työyhteisön arvostettu jäsen joskus tai ei koskaan, saa muuttuja arvon 0, ja vastaavasti muuttujan arvo 1 tarkoittaa, että vastaaja kokee aina tai useimmiten olevansa työyhteisön arvostettu jäsen.

Taulukko 10. Työyhteisön arvostuksen kokeminen työsuhteen tyyppin mukaan (%)

	Työsuhteen tyyppi		
	Toistaiseksi voimassa oleva	Määräaikainen	
	%	%	
Työyhteisön arvostus			
aina tai useimmiten	82	84	$\chi^2=0,764$; $df=1$; $p=0,382$
joskus tai ei koskaan	18	16	
yhteensä	100	100	

Työyhteisön arvostus näyttää tämän tutkimuksen perusteella olevan yleistä suomalaisissa työyhteisöissä, sillä vain vajaa viidennes vastaajista kokee itsensä työyhteisön arvostetuksi jäseneksi joskus tai ei koskaan. Aina tai useimmiten työyhteisön arvostusta kokeekin saavansa 82 prosenttia aineiston vastaajista. Ristiintaulukosta (taulukko 10) käy ilmi, että työyhteisön arvostusta koetaan yhtä paljon niin määräaikaisten kuin vakinaisten työntekijöiden keskuudessa. Myös alkuperäisen 4-luokkaisen muuttujan jakautumista tarkastellessa (kuvio 3) ei ole havaittavissa työsuhteen tyypin mukaisia eroja työyhteisön arvotuksen kokemisessa.



Kuvio 3. Työyhteisön arvostuksen kokeminen työsuhteen tyypin mukaan (%)

Tutkin logistisen regressioanalyysin avulla, ennustavatko työsuhteen tyyppi ja tutkimukseen valitut taustamuuttujat työyhteisön arvostuksen kokemista (taulukko 11). Nagelkerke R-square -testin mukaan logistinen regressiomalli selittää työyhteisön arvostuksen kokemisesta vain 2,4 prosenttia, eli mallin selityssaste on pieni. Hosmer-Lemenshow-testin mukaan mallin ja aineiston yhteensopivuus on erittäin hyvä, sillä p

on reilusti yli 0,05 ($p=0,827$). Kuten mallissa, jossa vastemuuttujana oli työtoveritukea mittaava muuttuja, myös tässä logistisessa regressiomallissa luokittelutaulukko antaa kuitenkin toisenlaisen kuvan mallin ja aineiston yhteensopivuudesta. Luokittelutaulukon mukaan mallin selittäjien avulla pystytään luokittelemaan oikein 82,3 prosenttia kaikista havainnoista. Aina tai useimmiten vastanneista 100 prosenttia pystytään mallin avulla luokittelemaan oikein, mutta joskus tai ei koskaan-vastanneiden ryhmää ei pystytä luokittelemaan ollenkaan.

Taulukossa 11 on esitetty logistisen regressiomallin tulokset. Logistisen regressioanalyysin mukaan työsuhteen tyyppi ei ole yhteydessä työyhteisön arvostuksen kokemiseen. Tutkimuksen taustamuuttujista sukupuoli ja koulutusaste näyttävät ennustavan työyhteisön arvostuksen kokemista. Muilla taustamuuttujilla ei ollut yhteyttä työyhteisön arvostuksen kokemiseen.

Sukupuoli ennustaa työyhteisön arvostuksen kokemista siten, että naiset kokevat työyhteisön arvostusta useammin kuin miehet. Miehet kuuluvat työyhteisön arvostusta aina tai useimmiten kokevien ryhmään 0,83 kertaa niin usein kuin naiset. Tulos on kuitenkin tilastollisesti vain melkein merkitsevä ($p=0,029$) ja 95 prosentin luottamusväli lähentelee yhtä, joten tulokseen sukupuolen vaikutuksesta työyhteisön arvostuksen kokemiseen on suhtauduttava varauksella.

Tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p<0,001$) työyhteisön arvostuksen kokemista selittävä tekijä on koulutusaste. Koulutusaste ennustaa työyhteisön arvostuksen kokemista siten, että korkea-asteen koulutuksen saaneet kokevat selvästi todennäköisemmin työyhteisön arvostusta kuin keski- ja perusasteen koulutuksen saaneet. Korkea-asteen koulutuksen saaneet kokevat työyhteisön arvostusta noin kaksi kertaa useammin kuin keskiasteen koulutuksen saaneet ($OR=0,51$). Perusasteen koulutuksen saaneilla ($OR=0,63$) todennäköisyys kokea työyhteisön arvostusta on hieman suurempi kuin keskiasteen koulutuksen saaneilla. Keskiasteen koulutuksen saaneet siis kuuluvat muita koulutusryhmiä useammin työyhteisön arvostusta vain joskus tai ei koskaan -kokevien ryhmään. Koska tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ja luottamusvälit ovat kapeita, voi tulosta pitää luotettavana.

Taulukko 11. Logistinen regressiomalli työsuhteen tyypin ja taustamuuttujien yhteydestä koettuun työyhteisön arvostukseen.

työyhteisön arvostus

Muuttuja	OR	95 % CI	p-arvo
Työsuhteen tyyppi			0,749
Määräaikainen	1,00		
Toistaiseksi voimassa oleva	0,96	0,72–1,27	
Sukupuoli			0,029
nainen	1,00		
mies	0,83	0,71–0,98	
Ikä	1	0,99–1,01	0,974
Siviilisääty			0,076
ei parisuhteessa	1,00		
parisuhteessa	1,18	0,98–1,43	
Alle 18-vuotiaat lapset			0,551
ei	1,00		
kyllä	1,06	0,89–1,26	
Koulutusaste			
korkea-aste	1,00		<0,001
keskiaste	0,51	0,40–0,65	<0,001
perusaste	0,63	0,53–0,76	<0,001
Työnantajasektori			0,334
yksityinen	1,00		
julkinen	1,1	0,91–1,32	
Työsuhteen kesto			0,34
vuosi tai enemmän	1,00		
alle vuosi	1,13	0,88–1,43	

OR = Odds Ratio, ristitulosuhde

95 % CI = luottamusväli

p-arvo = Waldin testi

6.2.3 Esimiehen sosiaalinen tuki

Mittaaan esimieheltä saatua sosiaalista tukea eri muuttujista muodostetun summamuuttujan avulla. Esimiehen sosiaalisen tuen summamuuttuja saa arvoja väliltä 1-5, sillä olen säilyttänyt muuttujien alkuperäisen asteikon rakentamalla summamuuttujan ns. keskiarvosummamuuttujana. Suurempi muuttujan arvo tarkoittaa parempaa esimieheltä saatua sosiaalista tukea, kun taas pienempi muuttujan arvo kertoo heikommasta esimiestuesta.

Taulukko 12. Esimiehen tukea mittaavan muuttujan keskiarvot ja keskihajonnat työsuhteen tyypin mukaan (M, SD)

Työsuhteen tyyppi			
	Toistaiseksi voimassa oleva	Määräaikainen	Yhteensä
	M (SD)	M (SD)	M (SD)
Esimiestuki	3,73 (0,81)	3,88 (0,77)	3,75 (0,81)

Esimiehen sosiaalisen tuen mittarin keskiarvo on 3,75 ja keskihajonta 0,81 (taulukko 12). Vastaukset ovat siis lähempänä hyvää kuin heikkoa esimieheltä saatavaa sosiaalista tukea. Kun vertaillaan esimiestuen keskiarvoja työsuhteen tyypin mukaan, ei ole havaittavissa suurta eroa ryhmien välillä. Määräaikaiset työntekijät ($M=3,88$; $SD=0,77$) näyttävät kuitenkin kokevan esimiehen sosiaalisen tuen hieman parempana kuin vakituiset työntekijät ($M=3,73$; $SD=0,81$).

Taulukko 13. Kovarianssianalyysin tulokset työsuhteen tyypin yhteydestä esimiehen sosiaaliseen tukeen

Esimiehen sosiaalinen tuki	df	F	p	R2
Työsuhteen tyyppi	1	2,475	0,116	0,012

df= vapausasteet, F= Testisuure, p= merkitsevyysaste, R2= selitysaste

Kovarianssianalyysissä tutkimuksen taustamuuttujien vaikutus on vakioitu ja sen tulosten mukaan työsuhteen tyyppi ei ole yhteydessä koettuun esimiestukeen ($F=2,48$; $p=0,116$; $R^2=0,012$) (taulukko 13). Muuttujien korrelaatioiden (liite 1) mukaan esimiehen sosiaalinen tuki ei ole yhteydessä yhteenkään taustamuuttujaan. Kovarianssianalyysin tuloksista käy kuitenkin ilmi, että työsuhteen kesto näyttää olevan yhteydessä koettuun esimiehen sosiaaliseen tukeen ($F=22,58$; $p<0,001$; $R^2=0,012$).

Taulukko 14. Esimiestukea mittaavan muuttujan keskiarvot työsuhteen tyypin mukaan taustamuuttujien vaikutuksen vakioinnin jälkeen (M)

korjatut keskiarvot

	Työsuhteen tyyppi	
	Toistaiseksi voimassa oleva M	Määräaikainen M

Esimiestuki	3,74	3,81
--------------------	------	------

Kovariaatit: sukupuoli, ikä, parisuhdetilanne, alle 18-vuotiaat lapset,
koulutusaste, työnantajasektori, työsuhteen kesto

Taulukossa 14 on esitetty koetun esimiestuen keskiarvot työsuhteen tyypin mukaan, kun taustamuuttujien vaikutus on vakioitu. Määräaikaisten ($M=3,81$) ja vakituisten ($M=3,74$) työntekijöiden keskiarvot ovat lähellä toisiaan ja taustamuuttujien vaikutuksen vakiointi siis vain vahvisti keskiarvovertailun antaman kuvan määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden yhtäläisistä esimiehen sosiaalisen tuen kokemuksista.

6.2.4 Sosiaalisesti tukeva ilmapiiri

Sosiaalisesti tukevan ilmapiirin mittarina käytän tässä tutkielmassa summamuuttujaa, jonka muodostamisesta olen kertonut alaluvussa 5.3. Summamuuttuja on keskiarvosummamuuttuja, joten se saa arvoja saman asteikon mukaan kuin alkuperäisetkin muuttujat eli väliltä 1-5. Mitä suuremman arvon muuttuja saa, sitä paremmin työyhteisön ilmapiiri tukee sosiaalisesti ja vastaavasti mitä pienempi muuttujan arvo on, sitä heikompa on työyhteisön ilmapiirin välittämä sosiaalinen tuki.

Taulukko 15. Sosiaalisesti tukevaa ilmapiiriä mittaavan muuttujan keskiarvot ja keskihajonnat työsuhteen tyypin mukaan (M, SD)

	Työsuhteen tyyppi		
	Toistaiseksi voimassa oleva M (SD)	Määräaikainen M (SD)	Yhteensä M (SD)
Sosiaalisesti tukeva ilmapiiri	3,61 (0,89)	3,79 (0,85)	3,63 (0,88)

Sosiaalisesti tukevaa ilmapiiriä mittaavan muuttujan keskiarvo on 3,63 ja keskihajonta 0,88 (taulukko 15). Vastaukset ovat siis keskimäärin mitta-asteikon paremmalla puolella. Vertailtaessa pysyvässä ja määräaikaisessa työsuhteessa olevia, ei ryhmien välillä ole suurta eroa, mutta vakinaiset työntekijät ($M=3,61$; $SD=0,89$) näyttävät kokevan työyhteisön ilmapiirin sosiaalisesti vähemmän tukevana kuin määräaikaiset työntekijät ($M=3,79$; $SD=0,85$).

Taulukko 16. Kovarianssianalyysin tulokset työsuhteen tyypin yhteydestä sosiaalisesti tukevaan ilmapiiriin.

Sosiaalisesti tukeva ilmapiiri	df	F	p	R ²
Työsuhteen tyyppi	1	1,249	0,264	0,017

df= vapausasteet, F= Testisuure, p= merkitsevyysaste, R²= selitysaste

Kovarianssianalyysin tuloksista (taulukko 16) voidaan havaita, ettei työsuhteen tyyppi ole yhteydessä sosiaalisesti tukevan ilmapiirin kokemiseen ($F=1,25$; $p=0,264$; $R^2=0,017$). Muuttujien välisiä korrelaatioita tarkasteltaessa sosiaalisesti tukeva ilmapiiri ei ole yhteydessä taustamuuttujiin (liite 1). Kovarianssianalyysin mukaan työsuhteen kesto on kuitenkin yhteydessä sosiaalisesti tukevan ilmapiirin kokemiseen ($F=32,64$; $p<0,001$; $R^2=0,017$). Myös koulutusasteella on kovarianssianalyysin mukaan tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys siihen, kuinka sosiaalisesti tukevana vastaaja kokee työyhteisön sosiaalisen ilmapiirin ($F=3,89$; $p<0,05$; $R^2=0,017$).

Taulukko 17. Sosiaalisesti tukevaa ilmapiiriä mittaavan muuttujan keskiarvot työsuhteen tyypin mukaan taustamuuttujien vaikutuksen vakioinnin jälkeen (M)

korjatut keskiarvot		
	Työsuhteen tyyppi	
	Toistaiseksi voimassa oleva	Määräaikainen
	M	M
Sosiaalisesti tukeva ilmapiiri	3,62	3,67

Kovariaatit: sukupuoli, ikä, parisuhdetilanne, alle 18-vuotiaat lapset, koulutusaste, työnantajasektori, työsuhteen kesto

Taulukossa 17 on esitetty sosiaalisesti tukevan ilmapiirin kokemusta mittaavan muuttujan keskiarvot työsuhteen tyypin mukaan, kun taustamuuttujien vaikutus on vakioitu. Vakituisten ($M=3,62$) ja määräaikaisten ($M=3,67$) työntekijöiden keskiarvot ovat hyvin lähellä toisiaan. Tämän tutkielman tulosten perusteella työsuhteen tyyppi ei siis ole yhteydessä siihen, kuinka sosiaalisesti tukevana työntekijät kokevat työyhteisön ilmapiirin.

7 YHTEENVETO

Tässä luvussa esitän yhteenvedon tutkielmani keskeisistä tuloksista ja pohdin niitä peilaten aiempiin tutkimustuloksiin. Arvioin myös tutkimusasetelmaa ja -menetelmiä sekä niiden luotettavuutta. Lopuksi esitän tutkielmani pohjalta jatkotutkimusehdotuksia.

7.1 Keskeiset tulokset

Tässä tutkielmassa tarkoitukseni oli selvittää vastaus tutkimuskysymykseen *eroavatko määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa olevien kokemukset työyhteisön sosiaalisesta tuesta?* Sosiaalisen tuen mittareina käytin työtovereiden sosiaalista tukea, työyhteisön arvostusta, esimiehen sosiaalista tukea ja sosiaalisesti tukevaa ilmapiiriä. Tutkielman tulosten perusteella työsuhteen tyyppi ei näytä olevan yhteydessä kokemuksiin työyhteisön sosiaalisesta tuesta. Määräaikaisessa työsuhteessa oleminen ei siis ennustanut työtovereilta saadun sosiaalisen tuen tai työyhteisön arvostuksen kokemista, eivätkä määräaikaisessa työsuhteessa olevien kokemukset esimiehen tuesta ja sosiaalisesti tukevasta ilmapiiristä eronneet pysyvässä työsuhteessa olevien kokemuksista.

Tutkielman tulokset vahvistavat aiempien tutkimusten tuloksia, joiden mukaan määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden sosiaalisen tuen kokemuksista ei ole löydettävissä merkittävää eroa. Esimerkiksi Saloniemen ym. (2002) kuntasektorin käsittäneen tutkimuksen mukaan työsuhteen tyypillä ei ollut yhteyttä työntekijän kokemaan psykososiaaliseen työympäristöön. Myös työolotutkimuksen mukaan määräaikaiset ja vakinaiset työntekijät kokevat asemansa työyhteisössä samanlaisena (Sutela 2006, 239–242). Toisaalta osa työsuhteen tyyppiä ja työyhteisön sosiaalista tukea koskevista tutkimuksista on antanut viitteitä siitä, että määräaikaiset kokevat saavansa työyhteisön sosiaalista tukea osakseen jopa enemmän kuin vakinaiset työntekijät (esim. Kinnunen ym. 2011; Sutela 2006, 240; Virtanen ym. 2002, 58). Esimerkiksi Virtanen ym. (2002, 58) tutkimuksen mukaan määräaikaiset työntekijät kokivat saavansa työtoverien tukea, mutta etenkin esimiestukea vakinaisia työntekijöitä enemmän.

Edellä mainittujen lisäksi on kuitenkin myös tutkimuksia, joiden tulokset antavat tämän tutkielman tuloksia synkemmän kuvan määräaikaisen työsuhteen vaikutuksesta työntekijän kokemaan sosiaaliseen tukeen ja asemaan työyhteisössä (mm. Miettinen 2007; Lähteenmäki 2004). Esimerkiksi Sutelan (2006) tutkimuksen mukaan erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa olevat naiset kokivat, ettei heidän mielipidettään oteta yhtälailla huomioon kuin vakinaisten työntekijöiden. Myös työpaikan asioista, kuten työvuoroista sovittaessa ovat määräaikaiset usein heikoimmassa asemassa. (Miettinen 2007, 22; Sutela 2006, 239–242.) Tutkimusten valossa määräaikaisten ja pysyvissä työsuhteissa olevien kokemus sosiaalisesta tuesta ei siis näyttäydä selkeänä ja yksiselitteisenä ilmiönä, mitä vasten tämänkään tutkimuksen tulokset eivät ole yllättäviä.

Tutkielman analyyseissä huomioin valittujen taustamuuttujien eli sukupuolen, iän, siviilisäädyn, taloudessa olevien alaikäisten lasten, koulutusasteen, työnantajasektorin ja työsuhteen keston vaikutukset. Taustamuuttujista työsuhteen kesto, koulutusaste, sukupuoli ja ikä olivat yhteydessä yhteen tai useampaan sosiaalisen tuen kokemuksen mittariin. Koulutusaste oli yhteydessä työtoveritukeen, työyhteisön arvostukseen ja sosiaalisesti tukevaan ilmapiiriin siten, että korkea-asteen koulutuksen saaneet kokivat sosiaalista tukea useammin kuin keski- ja perus-asteen koulutuksen saaneet. Korkea-asteen koulutuksen saaneet kokivat muita useammin etenkin työyhteisön arvostusta. Tulos mukailee aiempia tutkimustuloksia sosioekonomisen aseman ja työyhteisön sosiaalisen tuen kokemisen yhteydestä, joita on perusteltu sillä, että korkeammin koulutetuilla on laajemmat sosiaaliset verkostot, ylemmissä ammattiryhmissä saadaan enemmän tietotukea ja käytännön apua, kun taas alemmissä ammattiryhmissä on yleisempää, ettei työ tarjoa sosiaalisia kontakteja (Gothoni 1990, 13; Vahtera 1993a, 33, 36). Työsuhteen tyypin kautta tarkasteltuna määräaikaiset työntekijät voivat yleisesti ottaen olla muita huonommassa asemassa, sillä kuten tässä tutkielmassa todettiin, määräaikaiset työntekijät ovat vakinaisia hieman useammin alemmin koulutettuja ja ero näkyy juuri korkea-asteen koulutuksen osuuksissa. Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan määräaikaisista korkea-asteen koulutuksen omaa 35 prosenttia, kun vastaava osuus vakinaisilla työntekijöillä on 42 prosenttia.

Sukupuoli ennusti tämän tutkielman tulosten perusteella työtovereilta saatua sosiaalista tukea ja työyhteisön arvostuksen kokemista. Selkeimmin sukupuolen vaikutus ilmeni

työtoverituen kohdalla, sillä tulosten perusteella naiset kokevat saavansa työtovereiden sosiaalista tukea jopa kaksi kertaa useammin kuin miehet. Aiemman tutkimuksen valossa sukupuolen yhteys sosiaalisen tuen kokemiseen ei kuitenkaan näyttäydä yksiselitteisenä. On saatu tuloksia, joiden mukaan miehet arvioivat saavansa naisia vähemmän sosiaalista tukea (esim. Lehto & Sutela 2008, 79; Vahtera & Pentti 1995, 48), mutta esimerkiksi tarkasteltaessa työntekijöiden kokemusta asemastaan työyhteisössä näyttää asetelma olevan päinvastainen. Muun muassa Tilastokeskuksen vuoden 2003 työolotutkimuksen mukaan naisilla asemansa työyhteisössä heikoksi kokevien osuus oli lähes kaksinkertainen miehiin verrattuna (Sutela 2006, 239–242).

Ikä ei ole tämän tutkielman tulosten perusteella suuressa roolissa työyhteisön sosiaalisen tuen kokemisessa. Työyhteisön sosiaalisen tuen mittareista työtovereilta saadulla tuella ja iällä oli kuitenkin lievä yhteys, sillä tulosten mukaan nuoremmat palkansaajat kokevat hieman vanhempia enemmän saavansa sosiaalista tukea työtovereilta. Myös esimerkiksi Saloniemen ym. (2002) kuntasektoria koskevassa tutkimuksessa todettiin ikääntyneillä määrääkaikaisilla työntekijöillä olevan vakinaisia suurempi riski olla huonommassa asemassa psykososiaalisen työympäristön suhteen.

Taustamuuttujia tarkasteltaessa mielenkiintoisin tulos määrääkaikaisten työntekijöiden ja näin ollen myös tutkielman tutkimusasetelman kannalta on se, että työsuhteen kesto näyttää olevan yhteydessä sosiaalisen tuen kokemiseen. Selitettävistä muuttujista työyhteisön arvotus oli ainut muuttuja, mitä työsuhteen kesto ei selittänyt. Logistisen regressiomallin mukaan alle vuoden kestäneessä työsuhteessa olevat kokevat työtovereiden sosiaalista tukea aina tai useimmiten 1,4 kertaa todennäköisemmin kuin vastaajat, joiden työsuhde on kestänyt vuoden tai kauemmin. Myös tekemieni kovarianssianalyyysien mukaan työsuhteen kesto näyttää olevan yhteydessä koettuun esimiehen sosiaaliseen tukeen ja sosiaalisesti tukevan ilmapiiriin kokemiseen. Samansuuntaisia tutkimustuloksia on saatu esimerkiksi Kinnusen ym. (2011) yliopiston henkilöstöä koskeneessa seurantatutkimuksessa, jonka mukaan vapaaehtoisesti määrääkaikaisessa työsuhteessa olevat kokevat eniten sosiaalista tukea, mutta vähintään kolme vuotta määrääkaikaisessa työsuhteessa olleiden arviot sosiaalisesta tuesta olivat heikentyneet. Tulokset ovat mielenkiintoisia sitä seikkaa vasten, että työntekijän sopeutumisen ja kiinnittymisen työyhteisön jäseneksi on ajateltu tapahtuvan vähitellen ja vievän aikaa.

Joka tapauksessa työsuhteen kesto näyttäisi siis olevan työsuhteen tyyppiä selkeämpi selittäjä työyhteisön sosiaalisen tuen kokemisessa. Vakinaiset työntekijät ovat työsuhteen luonteen johdosta usein olleet työyhteisössä määräaikaista pidempään, joten työsuhteen keston vaikutus sosiaalisen tuen kokemiseen on mielenkiintoinen ilmiö määräaikaisten työntekijöiden kannalta.

7.2 Tutkielman rajoitukset ja luotettavuus

Pro gradu-tutkielmani on kvantitatiivinen tutkimus, joten sen luotettavuutta arvioitaessa tulee huomio kiinnittää tutkittavan ilmiön mittaamisen onnistumiseen ja mahdollisiin rajoituksiin. Arviointini keskiössä ovat tutkielman aineisto, mittarit ja menetelmät. Lisäksi pohdin tämän tutkielman asetelmaa; kahden ryhmän, määräaikaaisessa ja pysyvässä työsuhteessa olevien vertailua ja määräaikaisten käsittelyä yhtenä ryhmänä.

Tutkielmani aineisto, vuoden 2008 työolotutkimus on edustava otos suomalaisista palkansaajista, mikä edesauttaa tutkimustulosten yleistettävyyttä ja vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta. Käytettävissä olleilla resursseilla ei olisi ollut mahdollista kerätä uutta, yhtä suuren otoskoon omaavaa aineistoa itse. Aineistoa ei ole kuitenkaan kerätty alun perin tämän tutkielman tarpeisiin, joten on hyvä huomioida se, että tutkielman mittarit pohjautuvat aineiston valmiisiin kysymyksiin, ei erityisesti tämän tutkielman tarpeisiin tehtyihin kysymyksiin. Aineisto kuitenkin sisältää sosiaaliseen tukeen liittyviä kysymyksiä niin määrän kuin laadun suhteen riittävästi siten, että sen soveltuvuus tämän tutkielman aineistoksi on perusteltua.

Pro gradu – tutkielmassani on kvantitatiivinen tutkimusote, joten tutkimustuloksia arvioitaessa on syytä kiinnittää huomiota käytettyihin mittareihin ja niiden kykyyn mitata haluttua asiaa. Sosiaalista tukea mitattiin neljällä eri muuttujalla ja muuttujista kaksi oli summamuuttujia, jotka muodostin useista väittämistä faktorianalyysiä apuna käyttäen. Mittarin mittaamiskykyä ja toistettavuutta on kuvattu reliabiliteetin käsitteellä (Metsämuuronen 2003; 44). Useiden muuttujien ja väittämien käyttö vahvistaa tutkimuksen reliabiliteettia, sillä satunnaisvirheiden mahdollisuus on pienempi. Useasta osiosta muodostuvan mittarin reliabiliteettia voidaan mitata Cronbachin alfalla. Molempien summamuuttujien, niin esimiehen sosiaalisen tuen

($a=0,924$) kuin sosiaalisesti tukevan ilmapiirin ($a=0,844$) osalta alfat olivat hyviä, kun yleisesti riittävänä alfan arvona on pidetty 0,60.

Muuttujien lisäksi tutkimuksen tuloksia ohjaavat valitut analyysimenetelmät. Tutkin työtoveritukea ja työyhteisön arvostusta logistisella regressioanalyysillä, jonka tuloksia tulkittaessa tulee kiinnittää huomiota selitysteeseen. Regressiomallin selitysteellä kuvataan sitä, kuinka suuren osan selittävät muuttujat pystyvät selittämään selitettävänä olevan muuttujan vaihtelusta. Selitysteet jäivät niin työtoverituen kuin työyhteisön arvostuksen kohdalla mataliksi. Regressiomallien selittävät muuttujat pystyivät selittämään selitettävän muuttujan vaihtelusta vain 2-6 prosenttia, kun hyvän selitysteen rajana on yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa pidetty 30 prosenttia (Jokivuori & Hietala 2007, 46).

Tutkielmassani keskityttiin vertailemaan kahta ryhmää; määräaikaissa ja vakinaisessa työsuhteessa olevia. Vertailunäkökulman johdosta on mielenkiintoista pohtia, onko tutkituilla ryhmillä erilaiset lähtökohdat vastata kysymyksiin ja miten ne mahdollisesti peilautuvat tutkimustuloksiin. Määräaikaiset ovat pysyvässä työsuhteessa olevia useammin olleet samassa työpaikassa vähemmän aikaa, joten he saattavat näin ollen tarvita enemmän työtovereiden ja esimiehen sosiaalista tukea esimerkiksi perehtymiseen ja työtehtävistä suoriutumiseen. Näin ollen sosiaalisen tuen kokeminen tai sen kokemattomuus saattavat olla ajankohtaisempaa ja konkreettisempaa määräaikaissa työssä olevalle. Toisaalta lyhyemmän aikaa työsuhteessa olleelle ei välttämättä ole ehtinyt muodostua selkeää käsitystä sosiaalisen tuen kokemisesta, jos hän ei ole vielä kohdannut kysymyksissä esiintyneitä aiheita, kuten esimiehen palautetta tai työtovereiden tukea. Näin ollen määräaikaisten on saattanut olla vaikeampi vastata sosiaalista tukea koskeviin kysymyksiin. Sosiaalinen tuki on myös aihepiirinä sellainen, että työsuhteen tyypistä riippumattakin vastaajat ovat saattaneet ymmärtää kysymysten käsitteitä eri tavoin.

Tutkielmassani mielenkiinnon kohteena olivat määräaikaiset työntekijät, joiden kokemuksia sosiaalisesta tuesta tutkittiin peilaamalla niitä pysyvässä työsuhteessa olevien kokemuksiin. Määräaikaisia työntekijöitä siis käsiteltiin yhtenä ryhmänä, mikä oli ainoa vaihtoehto käytetyn tutkimusaineiston puitteissa. On kuitenkin hyvä huomioida se seikka, ettei kaikkia määräaikaisia työntekijöitä yhdistä kuin työsuhteen

tyyppi. Määräaikaiset ovat heterogeeninen ryhmä, johon kuuluu työntekijöitä eri aloilta ja erilaisilla taustoilla. Määräaikaisten asema työyhteisössä voi vaihdella muun muassa sen sanelemana, mistä syystä työntekijä on määräaikaisessa työsuhteessa; onko hän esimerkiksi työharjoittelija, vuokratyöntekijä, sijainen vai projektityöntekijä. Määräaikaisten lokeroiminen yhteen ryhmään voidaan nähdä yksinkertaistavan ilmiötä. Pohdinnanarvoista onkin, olisivatko tutkimustulokset olleet erilaisia, jos määräaikaisten työntekijöiden heterogeenisuus olisi voitu huomioida.

7.3 Lopuksi

Tutkielmani tulosten mukaan työsuhteen tyyppi ei vaikuta työyhteisön sosiaalisen tuen kokemiseen. Määräaikaiset eivät siis näytä tämän tutkimuksen valossa olevan eriarvoisessa asemassa vakinaisiin työntekijöihin verrattuna, mikä sinällään on hyvin positiivinen tulos. Kuten monen muunkin ilmiön kohdalla, myös määräaikaisten kokemuksia tutkittaessa erilaiset menetelmät ja näkökulmat täydentäisivät ja vahvistaisivat kuvaa tutkimuksen kohteesta. Esimerkiksi laadullisen tutkimusotteen myötä saattaisi saada syvällisemmän käsityksen työyhteisön sosiaalisen tuen kokemuksista. Myös pitkittäistutkimuksen tekeminen ja eri vuosien välinen vertailu olisi mahdollista, sillä aineistona oli vuoden 2008 työolotutkimus, joita Tilastokeskus on tuottanut tasaisin väliajoin vuodesta 1977 lähtien. Tutkielmani tulokset antavat siis kuvan vuoden 2008 tilanteesta, jota voisi verrata esimerkiksi tuoreimman, vuonna 2013 tehdyn työolotutkimuksen tietoihin.

Mielenkiintoista olisi myös vertailla määräaikaisten kokemuksia eri ammattialoilla sekä erilaisissa työtehtävissä ja työyhteisöissä. Tutkielman tulosten mukaan korkeasteen koulutus lisäsi työyhteisön sosiaalisen tuen kokemuksia. Työntekijän koulutus määrittää työtehtäviä, joita taas on olemassa hyvin eriluonteisia. Näin ollen ammattialan ja työtehtävien voi olettaa vaikuttavan sosiaalisen tuen syntymisen dynamiikkaan ja sitä kautta sosiaalisen tuen kokemiseen työyhteisössä. Työyhteisöjen tasolla olisi myös mielenkiintoista tutkia sosiaalisen tuen kokemuksia sen mukaan, kuinka suuri osuus työyhteisön jäsenistä on määräaikaisia työntekijöitä ja millainen vaihtuvuus määräaikaisilla työntekijöillä on. Esimerkiksi vuokratyöntekijöiden aseman on todettu olevan kaikkein heikoin (esim. Viitala & Mäkipelkola 2005) ja juuri heidän työyhteisöissään työntekijöiden vaihtuvuuden voisi olettaa olevan suhteellisen suurta.

Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä tutkimus on muuttunut enemmän siihen suuntaan, ettei määräaikaisia työntekijöitä enää nähdä vain yhtenä ryhmänä. Kuten aiemmin toin esille, ei tämän tutkielman aineiston puitteissa voitu ottaa huomioon määräaikaisten työntekijöiden heterogeenisuutta. Jatkossa olisi kuitenkin mielenkiintoista tutkia määräaikaisia työntekijöitä ja heidän sosiaalisen tuen kokemuksiaan erilaisten työnteon muotojen ja työsuhteen määräaikaisuuden perusteiden kautta, esimerkiksi tarkastelemalla vuokratyöntekijöitä. Myös määräaikaisuuden motiivi, eli se, onko työntekijä määräaikaisessa työsuhteessa vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti on perusteltua pyrkiä huomioimaan määräaikaista työtä tutkittaessa.

Tutkielmassa käyttämäni taustamuuttujista työsuhteen kesto näytti olevan yhteydessä työyhteisön sosiaalisen tuen kokemiseen siten, että vähemmän aikaa työyhteisössään olleet kokivat enemmän sosiaalista tukea kuin kauemmin työyhteisössään työskennelleet. On mielenkiintoinen kysymys, miksi sosiaalista tukea näytetään kokevan enemmän työsuhteen alussa. Kysymys on merkityksellinen myös määräaikaisen työn kannalta, ovathan määräaikaiset vakinaisia useammin uusia työympäristössään. Näin ollen määräaikaisia työntekijöitä ja heidän työolojaan tutkittaessa olisi mielenkiintoista tarkastella myös työsuhteen alkua ja ensimmäistä vuotta verrattuna pidempään jatkuneisiin työsuhteisiin.

Määräaikaisten työntekijöiden moninaisuus on haaste tutkimukselle, mutta myös työyhteisöille sekä laajemmin työelämälle ja yhteiskunnalle. Vaikka tämän tutkielman valossa määräaikaiset eivät ole työyhteisön sosiaalisen tuen kokemisessa eriarvoisessa asemassa vakinaisiin työntekijöihin verrattuna, ei määräaikaisten asema yleisesti työyhteisössä ja työelämässä välttämättä näyttäydy yhtä positiivisena. Esimerkiksi Pertti Koistisen (2014, 401–402) mukaan pätkätöiden yleistyneisyydestä huolimatta niistä aiheutuva sosiaali- ja eläketurvan, koulutuksen ja muiden palveluiden kehittämisen tarve ovat edelleen ratkaisemattomia kysymyksiä. Koistinen osoittaa, että lyhytkestoisissa työsuhteissa olevien sosiaaliseen ja taloudelliseen asemaan sekä työllisyyden, työurien ja työllisyysturvan kehittämiseen on herätty vasta viime vuosina. (Koistinen 2014, 401–402.)

Yhteiskuntapolitiikan tasolla on tärkeää mahdollistaa tasa-arvo erilaisten työsuhteiden välillä. Määräaikaiset työsuhteet koskettavat etenkin naisia, joten kyse on tasa-arvon lisäksi myös sukupuolipoliittisesta kysymyksestä. Yhteiskunnan lisäksi määräaikaisen työn kehittämisessä oleellisessa roolissa ovat myös työnantajat ja työpaikat. Henkilöstöpolitiikan tasolla tulisi kiinnittää huomioita siihen, että työntekijät ovat tasa-arvoisessa asemassa työsuhteen tyypistä riippumatta esimerkiksi takaamalla tasavertaiset mahdollisuudet koulutukseen ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen työyhteisössä. Vaikka määräaikaisilla työntekijöillä työyhteisön sosiaalisten suhteiden konteksti on erilainen kuin vakinaisilla työntekijöillä, ei sen voi nähdä vähentävän työtoveri- ja esimiehsuhteiden painoarvoa heidän työhyvinvointiinsa vaikuttavina tekijöinä. Oikeudenmukaista ja tasa-arvoista henkilöstöpolitiikkaa luomalla voidaan ehkäistä määräaikaisen työn mahdollisia kielteisiä vaikutuksia ja rakentaa samalla myös parempaa työelämää ja työhyvinvointia kaikille työsuhteen tyypistä riippumatta.

LÄHTEET

Atkinson, John (1985) Flexibility, uncertainty and manpower management. Brighton: Institute of Manpower Studies.

Atkinson, John (1987) Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties. *Labour and Society* 12 (1), 87-105.

Balshem (1988) The clerical worker's boss: an agent of job stress. *Hum Organ* 47, 361-367.

Berkhout, Ernest & Heyma, Arjan & Prins, Jurriaan (2013) Flexibility @work. Yearly report on flexible labor and employment. SEO Economic Research. Amsterdam: Randstad.

Bradley, Harriet & Erickson, Mark & Stepheson, Carol & Williams, Steve (2000) *Myths at Work*. Cambridge: Polity.

Caplan, Gerald (1974) *Support Systems and Community Mental Health*. New York: Basic Books.

Cobb, Sidney (1976) Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine* 38 (5), 300-314.

Cohen, Sheldon & Syme, S. Leonard (1985) *Issues in the Study and Application of Social Support*. Teoksessa Sheldon Cohen & S. Leonard Syme (toim.) *Social Support and Health*. Orlando: Academic Press, 3-22.

Córdova, Efrén (1986) 'From Full-time Wage Employment to Atypical Employment. A Major Shift in the Evolution of Labour Relations?', *International Labour Review* 6 (125), 641-657.

Ellonen, Noora (2008) Kasvuyhteisö nuoren turvana. Sosiaalisen pääoman yhteys nuorten masentuneisuuteen ja rikekäyttäytymiseen. Nuorisotutkimusverkosto. Tampere: Tampere University Press. *Acta Electronica Universitatis Tampereensis* 690.

Elovainio, Marko & Heponiemi, Tarja (2011) Pätkätöistä päivystykseen – epätyypillinen työ terveydenhuollossa. Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.) *Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 95-106.

Eurostat (2012). *Labour Force Statistics (LFS)*.

FSD (2014a) Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston menetelmäopetuksen tietovaranto: Hypoteesien testaus. <http://www.fsd.uta.fi/metetelmaopetus/hypoteesi/testaus.html>. Viitattu 14.3.2014.

FSD (2014b) Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston menetelmäopetuksen tietovaranto: Ristiintaulukointi.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>.

Viitattu 14.3.2014.

Goldsmith, Dana. J. (2004) Communicating social support. Cambridge: Cambridge University Press.

Gothoni, Raili (1990) Vanhusten sosiaaliset verkostot ja sosiaalinen tuki – tutkimus kalliolaisten ja kiteeläisten vanhusten elämäntilanteesta, sosiaalisista verkostoista ja tuesta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Suunnitteluosasto, Julkaisuja 1990:2.

Hall, Alan & Wellman, Barry (1985) Social Networks and Social Support. Teoksessa Sheldon Cohen & S. Leonard Syme (toim.) Social Support and Health. Orlando: Academic Press, 23–42.

Hobfoll, Stevan (1988) The ecology of stress. New York: Hemisphere Publishing Corporation.

House, James S. (1981) Work Stress and Social Support. Reading, MA: Addison-Wesley.

House, James S. & Kahn, Robert L. (1985) Measures and Concepts of Social Support. Teoksessa Sheldon Cohen & S. Leonard Syme (toim.) Social Support and Health. Orlando: Academic Press, 83-108.

Hussi, Tomi (2005) Essays on Managing Knowledge and Work related Wellbeing. Helsinki: Svenska handelshögskolan, Doctoral thesis.

Huttula, Tapio (2010) Mistä on kysymys? Uusi työelämä haastaa lainsäädännön. Teoksessa Anu Suoranta & Anu-Hanna Anttila (toim.) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Tampere: Vastapaino, 141–155.

Hyypä, Markku T. (2002) Elinvoimaa yhteisöstä. Sosiaalinen pääoma ja terveys. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Porvoo: WSOY.

Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti (2001) Pätkätyö – askel vai este pysyvään työllisyyteen? Kansantaloudellinen Aikakauskirja 97 (4), 556–572.

Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1995) Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Helsinki: Työministeriö.

Jurvansuu, Riitta (1996) Organisaatiokulttuuriin sosiaalistuminen. Teoksessa Soili Keskinen (toim.) Yksilö ja työyhteisö muutoksessa. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja A:53, 71–88.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti (2002) Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kalimo, Raija. & Vuori Jukka (1991) Work factors and health: The predictive role of pre-employment experiences. *Journal of Occupational Psychology*, 64 (2), 97-115.

Kalimo, Raija & Pahkin, Krista & Mutanen, Pertti & Toppinen-Tanner, Salla (2003) Staying well or burning out at work: characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work & Stress*, 17 (2), 109-122.

Kalliomäki-Levanto, Tiina & Lindström, Kari & Kivimäki, Mika & Länsisalmi, Hannakaisa (1998) Työyhteisö ja tilapäinen työsuhde – vuokratyösuhde päivittäistavarakaupassa. Helsinki: Työterveyslaitos, Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 12.

Kaltiala-Heino, Riittakerttu & Rimpelä, Matti & Rantanen, Päivi & Laippala, Pekka (2001) Adolescent depression: The role on discontinuities in life course and social support. *Journal of Affective Disorders* 64 (2-3), 155-166.

Kandolin, Irja (2007) Työaika- ja työsuhdejoustot. Teoksessa Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos, 152-158.

Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990) Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.

Kasvio, Antti & Virtanen, Simo (2007) Työvoima ja sen käyttö Suomessa. Teoksessa Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos, 30-46.

Katainen, Antti (2009) Epätyypillisten työsuhteiden palkat. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, Työmarkkinat 2009, 219–236.

Kauhanen, Merja (2002) Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Helsinki: KELA, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia.

Kauhanen, Merja (2009) Epätyypilliset työsuhteet ja työhyvinvointi. Teoksessa Heikki Taimio (toim.) Kurssin muutos: Kestävään kasvuun ja hyvinvointiin. Helsinki: Työväen Sivistysliitto, 184–210.

Kinnunen Petri (1998) Hyvinvoinnin ruletti. Tutkimus sosiaalisen tuen verkostojen jäsentymisestä 1990-luvun lopun Suomessa. Rovaniemi: Acta Universitatis Lapponiensis 20.

Kinnunen, Petri (1999) Sosiaalinen tuki ja kolmas sektori. Teoksessa Liisa Hokkanen, Petri Kinnunen ja Martti Siisiäinen (toim.) Haastava kolmas sektori. Pohdintoja tutkimuksen ja toiminnan moninaisuudesta. Jyväskylä: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, 102–115.

Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija & Mäkikangas, Anne & Nätti, Jouko (2011) Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia? Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaks. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 107–120

Kivimäki, Mika; Elovainio, Marko; Vahtera, Jussi & Virtanen, Marianna (2002) Johtaminen ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Teoksessa Jussi Vahtera, Mika Kivimäki ja Pekka Virtanen (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 44-52.

Koistinen, Pertti (2014) Työ, työvoima ja politiikka. Tampere: Vastapaino.

Koivula, Kirsi (2003) Pätkätyö – houkutteleva vaihtoehto? Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2003.

Korhonen, Anna-Reetta & Peltokoski, Jukka & Saukkonen, Miika (2006) Prekariaatti. Teoksessa Mikko Jakonen, Jukka Peltokoski & Akseli Virtanen (toim.) Uuden työn sanakirja. Helsinki: Tutkijaliitto, 378-383.

Kumpusalo, Esko (1991) Sosiaalinen tuki, huolenpito ja terveys. Helsinki: Sosiaali- ja terveyshallitus, Raportteja 8/1991.

Kuusela, Sari (2013) Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: Sanoma Pro.

Laaksonen, Jyrki Y. J. (1999) Palvelualan palkansaajien kokemukset määräaikaisten työntekijöiden johtamisesta ja työoloista. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus.

Lehto, Anna-Maija & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Leskinen, Ritva (1987) Työpaikan ihmissuhteet. Teoksessa Kari Lindström & Raija Kalimo (toim.) Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 115–126.

Lähtenmäki, Liisa (2004) Onks tää nyt ihan reiluu? Pätkätyötä tekevien äitien kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta. Sosiologista keskustelua. Turku: Turun yliopisto, Sosiologian laitos.

Lämsä, Anna-Maija & Hautala, Taru (2005) Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita.

Mamia, Tero (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 20–55.

- Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2005) Työn epävarmuus ja organisaatiomuutokset työhyvinvoinnin uhkina. Teoksessa Ulla Kinnunen & Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 167-227.
- Metsämuuronen, Jari (2003) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp. 2. painos.
- Metsämuuronen, Jari (2005) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp. 3. painos.
- Metsämuuronen, Jari (2008) Monimuuttujamenetelmien perusteet. Helsinki: International Methelp.
- Miettinen, Anneli (2007) Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijanäkymyksiä määräaikaisten työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa. Helsinki: Väestötutkimuslaitos, Katsauksia E 27/2007.
- Miettinen, Anneli & Manninen, Aino (2006) Sovittelua ja sopeutumista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista tai osa-aikatyötä tekevien perheissä. Helsinki: Väestöliitto, Väestötutkimuslaitos, Katsauksia E 23/2006.
- Moisala, Jutta (2004) Työmarkkinoiden joustot. Teoksessa Jutta Moisala, Jukka Pekkarinen, Heikki Taimio & Juhana Vartiainen (toim.) Vertaileva näkökulma Suomen työmarkkinoihin. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 21/2004, 179-289.
- MOT Kielitoimiston sanakirja (2014) <http://www.kielitoimistonsanakirja.fi/>. Viitattu 10.12.2014.
- Nivala, Veijo (2006) Kokonainen ihminen – ehjä organisaatio. Teoksessa Pirkko Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro, 93–106.
- Nummenmaa, Lauri (2009) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.
- Okkonen, Kaisa-Mari (2009) Pätkätyöt ovat nuoruusilmiö. Hyvinvointikatsaus 1, 22–23.
- Ovaska, Esko (2003) Ongelma, idylli vai elämysyhteisö? Pienten kuntien sosiaali- ja terveyspalveluiden ja sosiaalisen pääoman tarkastelua. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, Tutkimuksia 7.
- Parjanne, Marja-Liisa (1998) Määräaikaiset työntekijät – joustava työvoimapuskuri. Työpoliittinen aikakauskirja 2/1998. Helsinki: Työministeriö, Suunnittelusihteeristö.
- Perkka-Jortikka, Katriina (1992) Sosiaalinen hyvinvointi ja yhteisöllisyys työssä. Tutkimus toimihenkilöiden työn arjesta 1980-luvun Suomessa. Helsinki: Toimihenkilö- ja virkamiesjärjestöjen keskusliitto TVK.

Perkka-Jortikka, Katriina (1998) Reilu peli työelämässä. Helsinki: Edita.

Pilke, Antti (2014) Akavalta kiistanalainen esitys: Työttömän pätkätyölle ei tarvitsisi perustetta. Yle Uutiset 7.12.2014.

http://yle.fi/uutiset/akavalta_kiistanalainen_esitys_tyottoman_patkatyolle_ei_tarvitsisi_perustetta/7674219. Viitattu 10.12.2014.

Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, Työmarkkinat 2009, 149-169.

Saarinen, Mauri (1998) Pätkätyöt: työnantajan ja palkansaajan opas. Helsinki: Edita.

Saloniemi, Antti Virtanen, Pekka & Vahtera, Jussi (2002) The Work Environment in Fixed-Term Jobs: Are Poor Psychosocial Conditions Inevitable? Work, Employment and Society 18 (1), 193-208.

Siltala, Juha (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Simola, Ahti & Kinnunen, Ulla (2005) Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa Ulla Kinnunen & Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 119-141.

Sohlman, Britta (2004) Funktionaalinen mielenterveyden malli positiivisen mielenterveyden kuvaajana. Helsinki, Stakes, Tutkimuksia 137.

Suoranta, Anu (2008) Työtön, työssä, missä? Pätkätyöntekijöiden pakenevat oikeudet. SAK Tutkimustieto 4:2008. Syyskuu 2008. SAK.

Sutela, Hanna (2006) Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa Anna-Maija Lehto; Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, Tutkimuksia 244, Työmarkkinat 2006, 223-248.

Sutela, Hanna (2013) Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984-2008. Helsinki: Tilastokeskus, Tutkimuksia 259.

Sutela, Hanna; Vänskä, Jukka & Notkola, Veijo (2001) Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Helsinki: Tilastokeskus, Työmarkkinat 2001:1, Suomen virallinen tilasto.

Tanskanen, Antti (2008) Modernia orjatyötä? Analyysi vuokratyön oikeudenmukaisuusongelmista. Sosiologia 45 (3), 233-247.

Tilastokeskus (2008) Työolotutkimuksen laatuseloste.

http://www.stat.fi/til/tyoolot/2008/tyoolot_2008_2008-12-08_laa_001.html. Viitattu 11.3.2014

- Uusitalo, Roope (2008) Onko päätöksentekijien yleistyminen totta vai tilastoharhaa? *Yhteiskuntapolitiikka* 73 (1), 5-11.
- Vahtera, Jussi (1993a) Sosiaaliset verkostot ja sosiaalinen tuki. *Ryhmätyö* 22 (4); 28–37.
- Vahtera, Jussi (1993b) Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. *Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja, Lisänumero 1/93*.
- Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana (1995) Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Helsinki, Työterveyslaitos, *Työ ja ihminen, tutkimusraportti 7*.
- Vahtera, Jussi & Soini, Sinikka (1994) Psykososiaaliset voimavarat ja tasa-arvo työssä. Helsinki: Työministeriö. *Työpoliittinen tutkimus* 84.
- Vartia, Maarit & Perkka-Jortikka, Katriina (1994) Henkinen väkivalta työpaikoilla. Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Tampere: Gaudeamus.
- Viitala, Riitta & Mäkipelkola, Jutta (2005) Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Helsinki: Työministeriö, *Työpoliittinen tutkimus* 283.
- Virtanen, Pekka; Vahtera, Jussi & Virtanen, Marianna (2002) Pätkätyöläiset kunnissa ja sairaaloissa. Teoksessa Jussi Vahtera, Mika Kivimäki ja Pekka Virtanen (toim.) *Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita*. Helsinki, Työterveyslaitos, 53-59.
- Williams, Philippa & Barclay, Lesley & Schmied, Virginia (2004) Defining Social Support in Context: A Necessary Step in Improving Research, Intervention, and Practice. *Qualitative Health Research* 14 (7), 942-960.
- Wills, Thomas Ashby (1985) Supportive Functions of Interpersonal Relationship. Teoksessa Sheldon Cohen & S. Leonard Syme (toim.) *Social Support and Health*. Orlando: Academic Press, 61–82.
- Wilska, Terhi-Anna (2005) Joutaako työ – joutaako perhe. Nuorten aikuisten epätyypillisen työn ja työelämän joustojen tarkastelu erityisesti perheiden ja perheellistymisen kannalta. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos.

LIITE

LIITE 1. Muuttujien väliset korrelaatiot.

	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Sukupuoli													
2. Ikä			0,049**										
3. Siviilisääty			-0,003	-0,167***									
4. Alle 18-vuotiaat lapset			0,033*	0,122***	0,307***								
5. Koulutusaste			0,106***	0,041**	-0,110***	-0,151***							
6. Työnantajasektori			-0,277***	-0,180***	0,022	-0,002	-0,196***						
7. Työsuhteen kesto			-0,43**	0,313***	-0,104***	-0,021	0,103***	-0,022					
8. Työsuhteen tyyppi				0,122***	-0,233***	0,093***	0,026	-0,039**	-0,191***	-0,432***			
9. Työtoverituki			0,159***	-0,081***	0,002	0,004	0,057***	-0,062***	-0,080***	0,073***			
10. Työyhteisön arvostus			0,051**	0,007	-0,041**	-0,031*	0,106***	-0,46**	-0,006	0,013	0,303***		
11. Esihistuki	3,75	0,81	-0,008	-0,055***	-0,005	0,012	0,001	0,017	-0,099***	0,062***	0,231***	0,306***	
12. Sosiaalisesti tukeva ilmapiiri	3,63	0,88	-0,027	-0,065***	0,018	0,012	-0,046**	0,011	-0,118***	0,067***	0,298***	0,328***	0,625**